

**CASINO SERVICES
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LES SALAIRES
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2011**

Entre :

D'une part,

La Direction de Casino Services représentée par Karine MARCHAND, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Et

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de Casino Services représentées pour

- CFE-CGC, M. Georges BAIGUINI
- AUTONOME, Mme Nadine DURIEU
- CFDT, Mme Frédérique AUGIS

BG A JN

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été engagée au sein de la société Casino Services.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1^{ère} réunion 15 février 2011
- 2^e réunion 24 février 2011

Malgré un environnement économique encore incertain pour 2011, la Direction a souhaité, après avoir étudié les demandes des organisations syndicales, présenter un ensemble de propositions qui reflètent sa volonté de poursuivre l'effort d'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de vie au travail des salariés.

Ainsi, le présent accord porte sur les thèmes suivants :

SOMMAIRE

1	ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	Page 3
2	ARTICLE 2 – PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER	Page 3
2.1	Revalorisation des salaires	Page 3
2.2	Grille de salaires Casino	Page 3
3	PERSONNEL ENCADREMENT	Page 3
3.1	Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)	Page 3
3.2	Cadres	Page 4
3.3	Evolution professionnelle	Page 4
3.4	Autres modalités	Page 4
4	POLITIQUE D'EQUITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	Page 4
5	MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	Page 5
5.1	Classifications	Page 5
5.2	Astreintes	Page 5
5.3	Salariés en situation de handicap	Page 5
5.4	Abondement PEG	Page 5
5.5	Médailles du travail	Page 6
5.6	Absence pour maladie	Page 6
5.7	Temps de travail	Page 6
6	DUREE DE L'ACCORD	Page 6
7	OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT	Page 6

BG
A
DN

1 ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de la société Casino Services. Le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

2 ARTICLE 2 – PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER

2.1 Revalorisation des salaires

Il a été décidé une augmentation générale des salaires, effective à compter du **1^{er} avril 2011** et applicable sur les salaires réels, selon les modalités ci-après :

Augmentation de 2,25 % sur le salaire réel

2.2 Grille de salaires Casino

Il a été décidé de porter le niveau de la pente à **26%** entre les niveaux 1A et 4B au **1^{er} juin 2011**.

Soit une grille de salaires « Employés et Ouvriers » au 1^{er} juin 2011 (base hebdomadaire : 36 h) :

Niveaux	Grille au 1 ^{er} janvier 2011	Grille au 1 ^{er} juin 2011	% augmentation
1A	1 409,40	1 409,40	/
1B	1 425	1 450	1,75
2A	1 435	1 460	1,74
2B	1 445	1 470	1,73
3A	1 500	1 528	1,87
3B	1 535	1 565	1,95
4A	1 585	1 621	2,27
4B	1 735	1 776	2,36

3 PERSONNEL ENCADREMENT

3.1 Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Au 1^{er} avril 2011 :

- ✓ **Une augmentation générale de 1%** sur la base des salaires réels.
- ✓ **Une augmentation de 1,25% de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2011, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout agent de maîtrise qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins **1.5 %** de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie, afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

3.2 Cadres

- ✓ Au 1^{er} avril 2011, **une augmentation de 2,25%** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2011, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins **1.5 %** de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

3.3 Evolution professionnelle

Les évolutions professionnelles constituent un axe central de la politique Ressources Humaines de CASINO Services.

Dans cet esprit, il est convenu en 2011 de :

1. poursuivre la démarche qui vise au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6
2. au sein de la comptabilité : dans la poursuite de la réorganisation mise en place au 1^{er} janvier, entamer une réflexion sur les métiers, les mobilités et évolutions entre les métiers, les compétences associées et les niveaux de classification en fonction de la responsabilité et l'autonomie
3. Par ailleurs, il est convenu que le coût des évolutions salariales accompagnant la promotion des collaborateurs n'est pas imputé sur le budget des augmentations annuelles.

3.4 Autres modalités

Etudier la possibilité d'allouer une prime exceptionnelle et discrétionnaire pour le remplacement provisoire de son responsable hiérarchique (congés, absences maladie) après accord du N+2 et validée par la DRH.

4 POLITIQUE D'EQUITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. La Direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes, tant pour les employés que pour l'encadrement, s'agissant de la rémunération mais également de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.
2. Une enveloppe de **5%** maximum, comprise dans le budget des augmentations individuelles, sera cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la politique de réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes
3. Pour 2011, la Direction prend l'engagement que pour les embauches et promotions, les salaires des femmes seront au moins égaux aux salaires minimums des hommes à métier et profil (âge, expérience) équivalents

4. Le bénéfice de la moyenne des augmentations de leur catégorie est reconduit dans les conditions suivantes :
- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2011 au titre d'un congé de maternité
 - les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2010 et le 1^{er} avril 2011 au titre d'un congé d'adoption.

5 MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

5.1 Classifications

1. Tout changement de niveau doit s'accompagner d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.
2. Sur la base du travail réalisé au sein de la comptabilité (tel que précisé dans le paragraphe 3-3-2), et pour encourager les évolutions, Direction et Partenaires Sociaux s'interrogeront sur la mise en place ou non d'un échelon supplémentaire employés (niveau C)

5.2 Astreintes

La prime d'astreinte prévue à l'article 3 de l'accord du 4 mars 2004 sera revalorisée de 2,25 % à compter du 1^{er} avril 2011.

5.3 Salariés en situation de handicap

L'accord Groupe sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 20 décembre 2010 (en attente de l'agrément de la DIRECCTE) a été conclu pour une durée de trois (3) ans et s'applique notamment à la société Casino Services.

5.4 Abondement PEG

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2011, les sommes issues de l'intéressement, ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement
≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≥ 1 720 €	50 %

Le total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder en 2011 : 945 €.

5.5 Médailles du travail

Il a été décidé de porter la prime attribuée lors de la remise de la médaille du travail de 18 € à 21 € par année de présence au sein de l'entreprise, à compter du 1^{er} avril 2011, et ceci afin notamment de valoriser l'expérience acquise au sein de l'Entreprise.

5.6 Absence pour maladie

Des échanges ont eu lieu entre Organisations Syndicales et Direction au sujet du renouvellement de la réduction de la carence.

L'expérimentation provisoire 2010 est reconduite pour 2011 dans les conditions suivantes :

La Direction accepte de ramener la carence à 1 jour pour le 1^{er} arrêt maladie. Cette mesure prendra effet à compter du 1^{er} avril 2011 et jusqu'au 31 mars 2012.

La reconduite de cette mesure sera éventuellement envisagée notamment sous conditions de baisse de l'absentéisme (base 2009 : 3,41, 2010 : 3.29).

5.7 Temps de travail

A la demande des Organisations Syndicales, pour les collaborateurs soumis à l'horaire variable, une réflexion sera menée par la Direction pour envisager de réduire le temps de pause déjeuner et/ou la possibilité d'anticiper les départs en fin de journée.

Cette mesure, si elle est appliquée, ne devra pas perturber le fonctionnement des services. Sa mise en œuvre pourra être différente d'une direction/ département / service à l'autre.

Une réponse sera apportée par la Direction pour au plus tard le 15 juin 2011.

6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2011. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

7 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Casino Services et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

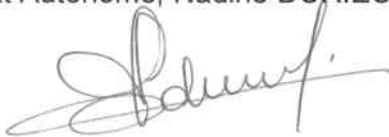
Fait à Saint-Etienne, le 28 février 2011

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Georges BAIGUINI



Syndicat Autonome, Nadine DURIEU



Fédération des Services CFDT, Frédérique AUGIS



Pour la Direction :

Karine MARCHAND

