

PROJET

DISTRIBUTION CASINO FRANCE ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LES SALAIRES POUR 2014

Entre :

D'une part,

La Direction de la Société Distribution Casino France, représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines du Groupe et par M. Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Distribution Casino France représentées par :

- CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT
- CGT, M. Jean PASTOR

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

PROJET

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 Distribution Casino France.

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

- 1^{ère} réunion 28 janvier 2014
- 2^e réunion 17 février 2014
- 3^e réunion 25 février 2014.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après concernant les salaires.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs qui seraient en vigueur dans certains établissements.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)

2.1 - Grille de salaire Casino

Il est convenu d'augmenter la grille des minima de **+ 1,20 %** sur chaque niveau à compter du 1^{er} juin 2014.

Soit une grille de salaires « Employés et Ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1^{er} juin 2014 (base hebdomadaire : 36 h)

Niveau	Grille actuelle	Grille au 1 ^{er} juin 2014
1A	1 476,74	1 494,46
1B	1 485,38	1 503,20
2A	1 495,62	1 513,57
2B	1 505,87	1 523,94
3A	1 565,28	1 584,06
3B	1 603,19	1 622,43
4A	1 660,55	1 680,48
4B	1 819,33	1 841,16

Soit un niveau de la pente de la grille entre les niveaux 1A et 4B de **23,2 %**.

PROJET

2.2 - Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)

Il est convenu, à compter du 1^{er} avril 2014, **une augmentation générale de 0,70 %** sur la base des salaires réels.

2.3 - Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs BAS)

Le dispositif de rémunération variable applicable aux collaborateurs des magasins relevant des catégories employés et ouvriers, applicable en 2013, est reconduit, avec maintien de l'enjeu mensuel de 40 €, à compter du 1^{er} avril 2014 et pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2015.

Afin de rendre le dispositif de rémunération variable employés plus adapté aux enjeux actuels des hypermarchés et supermarchés, le critère « transactions cartes fidélité » est remplacé par le critère « évolution du nombre de clients ». Le critère lié au chiffre d'affaires est maintenu.

Le montant cible par contrat et par critère est le suivant :

	Cible	Contrat > 30h	Contrat = 28h-30h	Contrat < 28h
CA HT (réalisé/ budget)	>= 100%	25	17,5	10
	95%< réalisé< 99,99%	12,5	8,75	5
Evolution du nombre de clients (vs A-1)	>= 4%	15	10,5	6
	2%<=cible <4%	7,5	5,25	3

Le pot commun est maintenu. Par magasin, les primes des salariés absents seront redistribuées aux salariés présents.

Cette prime sera versée au choix du salarié :

- Soit chaque mois : versement de la prime correspondant au mois N sur la fiche de paie du mois N+1
- Soit de façon annuelle en mai 2015 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2014 au 30 avril 2015 sur la fiche de paie du mois de mai 2015.

Les salariés seront informés chaque mois du montant de la prime qui leur est acquise.

Les salariés seront questionnés sur le choix d'un versement mensuel ou d'un versement annuel lors du calcul de la prime du mois de mai 2014.

Les autres modalités d'application de cette prime restent inchangées.

PROJET

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ENCADREMENT

3.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu, à compter du 1^{er} juin 2014, une revalorisation des salaires bruts minimum actuels des agents de maîtrise de **+ 1,20 %** sur chaque niveau.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les agents de maîtrise aient un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- 1 950 € pour un niveau 5
- 2 061 € pour un niveau 6.

Il est convenu, à compter du 1^{er} avril 2014 :

- **une augmentation générale de 0,35 %** sur la base des salaires réels
- **une enveloppe globale d'augmentation de 0,35 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2014, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Il est également convenu une revalorisation des salaires des agents de maîtrise de plus de 3 ans d'ancienneté:

- Mise en place d'un troisième plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date du 1^{er} avril 2014. Ce plan sera réalisé d'ici le 1^{er} avril 2015.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté au 1^{er} avril 2014 aient, d'ici le 1^{er} avril 2015, un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 030 €
- Niveau 6 : 2 130 €.

3.2 – Cadres

Il est convenu, à compter du 1^{er} juin 2014, une revalorisation des salaires bruts minimum actuels des cadres de **+ 1,20 %** sur chaque niveau.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les cadres aient un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- 2 688 € pour un niveau 7
- 3 210 € pour un niveau 8.

Il est convenu, à compter du 1^{er} avril 2014, **une enveloppe globale d'augmentation de 0,70 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2014, dans le cadre d'augmentations individuelles.

PROJET

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale en 2014 sera reçu par sa hiérarchie, afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

De plus, tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie et par un représentant RH afin de faire un bilan d'évaluation.

3.3 – Rémunération variable encadrement

Les objectifs individuels pour 2014 mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire.

En cas de changement de fonction en cours d'année, une nouvelle feuille de route sera établie et une évaluation du salarié sera réalisée pour chacune des deux feuilles de route.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien individuel d'évaluation, qu'il soit annuel ou en cours d'année.

La rémunération variable, si elle est due, sera versée sur la paie du mois d'avril de l'année suivante.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES VENDEURS BAS

4.1 – Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2014

Il est convenu d'appliquer la proposition de grille suivante à compter du 1^{er} avril 2014 :

Base mensuelle 156 h 60

Niveau	Echelon	Grille au 1 ^{er} avril 2013	Proposition grille au 1 ^{er} avril 2014
II	V1	1 489,87	1 506,26
	V2	1 493,88	1 510,31
III	V1	1 542,11	1 559,07
	V2	1 579,47	1 596,84
IV	V1	1 617,17	1 634,96

4.2 – Classification des Vendeurs BAS DCF

A compter du 1^{er} avril 2014, tous les vendeurs actuellement au niveau **2V1** seront passés au niveau **2V2**.

ARTICLE 5 - POLITIQUE D'EGALITE HOMMES/FEMMES

Afin de poursuivre la politique de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit pour 2014 **une enveloppe de 250 000 €**, comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie :

PROJET

- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2013 et le 1^{er} avril 2014 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2013 et le 1^{er} avril 2014 au titre d'un congé d'adoption.

De plus, une attention particulière sera portée par les DRH de Branche lors du calcul de la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 au titre d'un congé de maternité ou d'adoption.

Mesure en faveur du congé de paternité

Le dispositif visant au versement du différentiel par l'employeur entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera reconduit au titre de l'année 2014 pour les collaborateurs en congé de paternité.

ARTICLE 6 – MESURES COMPLEMENTAIRES

5.1. – Astreinte

A compter du 1^{er} avril 2014, le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé à 115 €.

5.2 – Travail du dimanche matin

A compter du 1^{er} avril 2014, le montant de l'indemnité forfaitaire versée aux membres de l'encadrement en cas de travail habituel le dimanche matin, sera revalorisé à 85 €.

ARTICLE 7 - 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 2014. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

PARTIE 8 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France 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.

PROJET

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

Fait à Saint-Etienne, le

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

Yves DESJACQUES

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Brigitte CHATENIE

Jean-Claude DELMAS

Fédération des Services CFDT, Anne GAGNOT

CGT, Jean PASTOR