

DISTRIBUTION CASINO FRANCE
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET
LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2016

Entre :

D'une part,

La Société Distribution Casino France, représentée par M. Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines France et par M. Damien DORE, Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Distribution Casino France », « DCF » ou « La Direction »

Et

D'autre part,

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

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

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

Ci-après ensemble désignées « les Parties »

Table des matières

PREAMBULE.....	3
Article 1. Champ d'application de l'accord	3
Partie I – AVANTAGES SOCIAUX	4
Article 2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et équilibre vie professionnelle/vie privée.....	4
Article 3. Temps de travail & conditions de travail.....	5
Article 4. Dispositions relatives à la maladie et la retraite	7
Article 5. Accompagnement social des salariés	7
Article 6. Avantages sociaux	9
Article 7. Promotion & gestion de carrière	11
Partie II – MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT	14
Article 8. Dispositions concernant le personnel Employé et Ouvrier (hors vendeurs BAS).....	14
Article 9. Dispositions concernant le personnel encadrement.....	16
Article 10. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS.....	17
Article 11. Mesures complémentaires.....	18
Article 12. Durée de l'accord.....	18
Article 13. Opposition, publicité et formalités de dépôt	19

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 et suivants du Code du Travail, une négociation 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 2016
- 2^e réunion 9 février 2016
- 3^e réunion 16 février 2016.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux organisations syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé. Au sortir de ces discussions et échanges, au vue des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après :

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Distribution Casino France. Le cas échéant, 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 spécifiques en vigueur dans certains établissements ou qui viendraient à être négociés au sein de ceux-ci.

Partie I – AVANTAGES SOCIAUX

Article 2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et équilibre vie professionnelle/vie privée

2.1. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

Afin de poursuivre l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit, pour 2016, une enveloppe de 250 000 €, comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines, dont 100 000 € seront alloués spécifiquement à la réduction des écarts de salaire Femmes/Hommes supérieurs à 2 % pour un emploi similaire.

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

- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2015 et le 1^{er} avril 2016 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2015 et le 1^{er} avril 2016 au titre d'un congé d'adoption.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2015 au titre d'un congé de maternité ou d'adoption sera réalisé sans prendre en compte leur absence. Il en sera de même pour le calcul de la rémunération variable employé (PVE) entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016.

2.2. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Le dispositif de versement, par l'employeur, du différentiel 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 2016 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Au titre de 2016, il sera également accordé un jour ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant. Ce jour devra être consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation.

2.3. Mesure en faveur du rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

Cette mesure s'applique sans aucun lien avec l'âge du salarié et dans le respect des dispositions par ailleurs applicables (accord contrat de génération notamment).

2.4. Jours de congés au bénéfice des parents dont l'un des enfants se pacse

Au titre des congés pour événements familiaux et dans le cadre de l'accord NAO 2016, il sera accordé deux jours de congés pour événements familiaux au salarié dont l'un des enfants viendrait à se pacser entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017. La demande devra être faite sur la base d'un justificatif et les journées seront positionnées afin de coïncider à l'événement.

Article 3. Temps de travail & conditions de travail

3.1. Aménagement des temps de travail des employés

Pour l'année 2016, les parties conviennent que les dispositions suivantes seront poursuivies :

- **Limitation du temps de travail sur les caisses SCO**
Le temps de travail effectif, en totalité, sur une journée pendant les heures d'ouverture aux clients sur les caisses SCO sera limité à 3 heures, sauf cas particuliers liés à des dispositions individuelles spécifiques.
- **Durée minimum de la journée de travail**
Maintien à 3 h 15.
- **Programmation des horaires à l'avance**
Généralisation de la programmation des horaires trois semaines à l'avance.
- **Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs**
Les établissements doivent organiser un roulement afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de disposer, au moins une fois toutes les 12 semaines, d'un repos consécutif de deux jours comprenant le dimanche (*toutes les 8 semaines lorsque la personne travaille habituellement le dimanche*) et si possible une fois par mois.
Au minimum 50% de ces deux journées de repos consécutives seront un samedi + un dimanche.
- **Aménagement des horaires des employés (rythme des coupures, des fermetures, durée minimum de travail)**
La semaine de travail d'un employé à temps complet ne pourra comporter, outre les temps de pause, plus de trois coupures d'une amplitude maximale de 3 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement et de 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.
- **Fermetures**
Dans un souci d'équité et de préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la Direction s'engage à ce que chaque employé ne fasse pas plus de trois fermetures en soirée par semaine, sauf accord express du collaborateur d'en réaliser davantage.

Un salarié est considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se termine au-delà d'un quart d'heure qui précède la fermeture du magasin aux clients.

- **Point particulier sur les conditions d'ouverture et de fermeture des établissements**

En plus de l'encadrement, des employés pourront être amenés à effectuer l'ouverture ou la fermeture du magasin, uniquement avec leur accord express.

Ces salariés devront avoir été sensibilisés préalablement aux consignes de sécurité à respecter. Ils bénéficieront à ce titre :

- De la mise à disposition d'un mémento « ouverture/fermeture » présenté et commenté par le Directeur ;
- D'une formation spécifique.

3.2. Dispositions relatives à la planification des congés

Pour l'année 2016, les parties conviennent que les dispositions suivantes seront aménagées :

- **Affichage des congés**

Maintien de l'affichage au 1^{er} avril des dates de congés prévisionnelles sur 12 mois, avec la possibilité de révision des souhaits exprimés avant le 1^{er} octobre pour les congés positionnés sur les 6 derniers mois.

Chaque établissement, après consultation de ses instances représentatives du personnel sur l'ordre des départs en congés, doit chercher à pouvoir réaliser cet affichage au plus tôt (entre le 1^{er} et le 15 mars).

3.3. Mesures spécifiques de communication relatives au temps de travail

Par ailleurs, les directions des ressources humaines de la Société Distribution Casino France diffuseront auprès de chaque Directeur de Magasin, avant la fin du premier semestre 2016, un rappel des règles applicables dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne les points suivants :

- **Amplitude et rythme de la durée journalière de travail**
- **Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs**
- **Temps de travail des cadres et décompte en jours.**

3.4. Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise

Dans le cadre des NAO 2016, les parties ont jugé nécessaire de rappeler que les dispositions suivantes sont applicables aux agents de maîtrise (*celles-ci seront également rappelées à l'ensemble des Directeurs de magasin dans la publication RH qui leur est destinée avant la fin du premier semestre*) :

- La durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne pourra dépasser 10 h et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 42 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- La durée journalière de travail peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- Le temps de repos minimum des agents de maîtrise entre deux jours de travail est fixé à 12 heures ;
- Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 heures. On entend par demi-journée de travail, les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 heure) ;
- Les jours de repos "réduction du temps de travail" seront fixés de telle façon que 50 % soient fixés par le salarié ;

- Les agents de maîtrise doivent bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire complet (*le dimanche ou un jour de repos hebdomadaire décalé en cas de travail dominical*), plus une journée complète ou deux ½ journées de repos par semaine ;

Une attention particulière sera apportée au suivi du support de traçabilité des horaires des agents de maîtrise, garantissant la prise de repos conformément aux dispositions rappelées ci-dessus.

Article 4. Dispositions relatives à la maladie et la retraite

4.1. Retraite

Pour l'année 2016, il est convenu que le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera porté de 60 à 62 ans. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

4.2. Carence en cas d'arrêt de travail

A titre expérimental en 2015, pour les salariés n'ayant aucun arrêt de travail entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016, il a été mis en place un rendu concernant le deuxième jour de carence maladie à partir du 1^{er} avril 2016 pour le 1^{er} arrêt de travail qui s'ensuit au cours de la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

Conformément aux engagements pris, un bilan de cette mesure sera fait en avril 2016.

Dans l'attente de celui-ci, les Parties conviennent que ce dispositif sera reconduit à l'identique pour une année supplémentaire. Ainsi, pour les salariés n'ayant aucun arrêt de travail entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017, il sera mis en place un rendu concernant le deuxième jour de carence maladie à partir du 1^{er} avril 2017 pour le 1^{er} arrêt de travail qui s'ensuit au cours de la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. Un bilan sera également réalisé en avril 2017.

Article 5. Accompagnement social des salariés

5.1. Poursuite en 2016 de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés

- Déclenchée par la DRH sur demande du directeur, notamment en cas d'agression, de situation de violence ou de tension aiguë ;
- Accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien ;
- Jusqu'à 6 RDV + bilan à 6 mois, sur le temps de travail du salarié ;
- Respect de la confidentialité des échanges.

5.2. Poursuite en 2016 de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation de type « Fil Assistance »

Les parties conviennent de diffuser auprès du personnel de l'entreprise, au cours du premier semestre 2016, une information sur le dispositif « Fil assistance » qui sera pris en charge, en 2016, par l'entreprise et proposé aux salariés.

Ce dispositif inclus :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (*médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes*) ;
- Écoute et accompagnement psychologique ;
- Information et aide dans les démarches administratives (*300€/an maximum et par bénéficiaire*) ;
- Aide à domicile (*460€/an maximum et par bénéficiaire*) ;
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (*250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire*).

5.3. Assurance dépendance facultative

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction poursuivra sa politique de prise en charge, à hauteur de 10%, des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

De plus, afin de favoriser le développement du dispositif, une campagne d'information sera initiée au cours du premier semestre 2016. A l'issue de cette campagne et pour les six mois suivants, la prise en charge par l'employeur des cotisations sera portée à 20%.

5.4. Déploiement du service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction permettra l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale. Les conditions précises d'accès et d'utilisation de ce service feront l'objet d'une communication de la part de la Direction au cours du premier semestre 2016.

5.5. Congé de l'Aidant Familial

Au 1^{er} avril 2016, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 200 jours.

La Direction s'engage, par ailleurs, à promouvoir ce dispositif via une communication à l'intention des salariés avant la fin du premier semestre 2016.

Article 6. Avantages sociaux

6.1. Carte salariés

Dans le cadre du nouveau programme de fidélité lancé en janvier 2016, la Direction a souhaité renforcer les avantages consentis aux salariés pour l'année 2016.

Pour l'année 2016, outre les avantages traditionnels accordés aux clients porteurs de carte auxquels les dispositions ci-dessous viennent s'ajouter sans toutefois se cumuler, les salariés porteurs de la carte fidélité « Salarié » ou de la carte bancaire « Casino » bénéficieront, via le système de cagnottage, à compter du 1^{er} avril 2016 :

1. d'une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
2. et d'une remise de 5 % sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2016.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite en 2016:

- du 1^{er} juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1^{er} août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1^{er} au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.

La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite en 2016 :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF.

6.2. Bon achat lessive

A compter du 1^{er} avril 2016, le bon d'achat lessive sera porté à 8 € par trimestre.

De plus, afin de faciliter l'usage de ce bon par les salariés dans le magasin DCF de leur choix, la mention du magasin dans lequel le bon doit être utilisé sera retirée.

Une communication sera faite auprès des directeurs afin qu'ils acceptent les bons issus de n'importe quel magasin du réseau DCF hypermarché ou supermarché.

6.3. Congés liés à l'ancienneté

Dans le cadre des NAO 2016, il est convenu que, pour la période du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017, une journée de congé supplémentaire sera accordée aux collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté¹.

6.4. Médaille du travail

A compter du 1^{er} avril 2016, la gratification de médaille du travail est portée à 22,50 € par année de présence.

6.5. Restauration

A compter du 1^{er} avril et pour l'année 2016, tout collaborateur en magasin amené à travailler durant la totalité de l'une et/ou de l'autre des plages horaires 12 h / 14 h et 18 h 30/ 20 h 30, bénéficie :

- d'une réduction de 25 % en cafétéria et/ou en restaurant « A la bonne heure »;
- ou, s'il n'existe pas de cafétéria et/ou de restaurant « A la bonne heure » sur le site (ou à proximité immédiate du site) ou que celle-ci ne pratique pas effectivement cette réduction, d'un forfait repas de 2,70 € en province et de 3,10 € à Paris;

6.6. Abondement

Sous réserve de la signature, par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2016, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement	Versements volontaires ² (de 0 à 35 €)
≤ 70 €	150 %	% d'abondement selon la tranche de versement au premier versement volontaire +25%
> 70 € et ≤ 120 €	100 %	
> 120 € et ≤ 220 €	75 %	
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %	

Pour 2016, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 988,75 €.

6.7 Abondement CET/PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, sur l'année 2016, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO seront proposés aux organisations syndicales représentatives.

¹ Une note additionnelle précisant les modalités de calcul de l'ancienneté pour l'application de cette disposition sera diffusée avant le 1^{er} juin 2016.

² La notion de versement volontaire s'entend des sommes versées à l'exclusion de celles issues de l'intéressement et de la participation, qui ne peuvent pas bénéficier du dispositif « booster ».

Article 7. Promotion & gestion de carrière

7.1. Maintien et évolution des compétences professionnelles des collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté

Afin de valoriser l'expérience acquise par les collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté, de maintenir et de permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront, au cours de l'année 2016, dans le cadre du plan de formation, d'au moins un jour de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

Cette formation sera déterminée conjointement avec le salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel dans le cadre de la Commission Formation.

7.2 Evolution des agents de maîtrise confirmés

La Direction poursuivra, en 2016, la démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

Pour être considérés comme « confirmés », les agents de maîtrise devront :

- soit parfaitement maîtriser leur fonction,
- soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif » partagé.

Il est rappelé que ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de maîtrise de la surface de vente et des fonctions amont.

7.3. Salariés à temps partiel

Pour l'année 2016, la Direction s'engage à poursuivre la politique de revalorisation des contrats horaires hebdomadaires des collaborateurs à temps partiel souhaitant évoluer vers un contrat de travail à temps complet, en :

- Proposant prioritairement à tout collaborateur à temps partiel un poste à temps complet pour lequel un recrutement serait envisagé, dans son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors que le collaborateur dispose des compétences requises pour l'occuper ;
- Proposant prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau collaborateur (hors contrats étudiants).

7.4. Tutorat

La Direction rappelle son attachement aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- des jeunes qui préparent un diplôme (alternance) ;
- des collaborateurs qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Elle souhaite, à ce titre, reconnaître et valoriser les collaborateurs tuteurs engagés dans ce type d'accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel et dès 2016, d'une prime de 85 € bruts sous réserve de l'achèvement du cursus ;
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

La direction prend également l'engagement de communiquer, auprès du CCE, un point complet sur l'alternance, incluant mention du taux de transformation en CDI des jeunes en alternance.

7.5. Dispositif encadrant les promotions

En 2016, la Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Au titre de l'année 2016, tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2,5 %.

Cette augmentation de salaire sera distincte des augmentations générales réalisées au 1^{er} avril 2016.

7.6. Dispositif d'aide à la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, au titre de l'année 2016, pour toute mobilité professionnelle sans distinction de statut, entraînant une mobilité géographique :

- 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique < ou = à 70 kms ;
- 2 jours d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 kms.

Pour toute mobilité géographique d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, il devra être respecté un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf accord exprès du collaborateur concerné.

Ce dispositif s'applique à toutes les mobilités, y compris celles s'inscrivant dans le cadre d'un rapprochement familial demandé par le salarié et validé par la Direction.

7.7. Remplacements provisoires

Pour l'année 2016, les collaborateurs qui se voient confier, pendant trois semaines consécutives, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour ce niveau supérieur selon les modalités prévues à l'article 4-4.3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001.

Handwritten notes:
JLLC
LG
DD

De plus, lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent plus de trois mois consécutifs, tout collaborateur (quel que soit son statut), avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus sera calculé à partir des objectifs quantitatifs (feuille de route) du salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

Le pourcentage cible de la feuille de route sera égal à la différence entre le pourcentage de bonus cible du salarié absent et celui du remplaçant. Il sera calculé à partir du salaire du collaborateur qui remplace le salarié absent.

DJ JLC
DJ LG

Partie II – MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

Article 8. Dispositions concernant le personnel Employé et Ouvrier (hors vendeurs BAS)

8.1. Revalorisation des grilles de salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS)

Afin de favoriser la progression salariale des salaires les moins élevés de l'entreprise, les Parties ont convenu de relever au 1^{er} juin 2016, la grille des salaires minimums selon les modalités suivantes (contrat 36h) :

Niveau	Grille au 1 ^{er} juin 2015	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2016
Niveau 1A	1506	1515
Niveau 1B	1508	1520
Niveau 2A	1513	1522
Niveau 2B	1523	1542

Sous réserve des dispositions figurant à l'article 9.1 du présent accord, le reste de la grille demeure inchangé.

8.2 Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une augmentation générale de 0,70 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2016 ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions.

8.3 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 (également nommé « PVE »), applicable en 2015, est reconduit à compter du 1^{er} mai 2016 et pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 avril 2017.

Afin de mieux adapter le dispositif de rémunération variable employée aux enjeux actuels des hypermarchés et des supermarchés, il a été convenu de remplacer le critère de « l'objectif client » par le critère de « l'évolution caddie ».

DD JLLC
LG

En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2016, les trois critères mensuels appréciés au niveau du magasin (réalisé/budget³) seront les suivants :

- Atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires
- Atteinte de l'objectif d'évolution caddie
- Atteinte de l'objectif de volumes.

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

	Cible	Contrat > 30h	Contrat = 28h-30h	Contrat < 28h
CA HT (réalisé/ budget)	>= 100%	15,00 €	10,50 €	6,00 €
	98% < réalisé < 100%	7,50 €	5,25 €	3,00 €
Evolution Caddie (réalisé/ objectifs) corrigé des effets calendaires	>= objectif	15,00 €	10,50 €	6,00 €
	98 % < réalisé < 100 %	7,50 €	5,25 €	3,00 €

La prime sera majorée de 40 % en cas de dépassement de l'objectif mensuel de volumes.

Comme en 2015 :

- Il est convenu que le calcul de la prime prendra en compte l'absentéisme sur les mois M et M-1.
- Cette prime sera versée au choix du salarié :
 - Soit chaque mois : versement de la prime correspondant au mois M sur la fiche de paie du mois M+1 ;
 - Soit de façon annuelle, en mai 2017 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017 sur la fiche de paie du mois de mai 2017.
- La logique de « pot commun » est maintenue :
 - Par magasin, les primes des salariés absents⁴ seront redistribuées aux salariés présents.

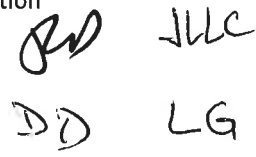
Les salariés seront informés, chaque mois, du montant de la prime qui leur est acquise.

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 2016.

A l'exception des mesures mentionnées ci-dessus, les autres modalités d'application de cette prime restent inchangées.

³ Le budget de CA, caddie et volumes prend en compte les impacts calendaires.

⁴ Les absences au titre de l'hospitalisation d'un enfant, sur justificatif, ne seront pas prises en considération pour le calcul et l'attribution de cette prime.



Article 9. Dispositions concernant le personnel encadrement

9.1. Mise en place de minimas « DCF » pour les salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Les Parties ont convenus de mettre en place et revaloriser, au 1^{er} juin 2016, la grille des salaires minimum DCF des niveaux 5 et des niveaux 6 comme suit (base temps plein) :

Niveau	Grille au 1 ^{er} juin 2015 (FCD)	Grille DCF applicable à compter du 1 ^{er} juin 2016
Niveau 5	1950	1980 €
Niveau 6	2061	2090 €

Sous réserve des dispositions figurant à l'article 8.1 du présent accord, le reste de la grille demeure inchangé.

9.2. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une augmentation générale de 0,50 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2016 ;
- une enveloppe de 0,20% des salaires réels sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2016, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année.

Il est également convenu de poursuivre et d'amplifier le plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté. Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017, perçoivent un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 042 €
- Niveau 6 : 2 143 €

La direction s'engage à ce que l'application effective de ces minimas soit réalisée dans le cadre d'un délai de traitement d'au plus 2 mois à compter de la date anniversaire des agents de maîtrise concernés.

9.3. Cadres

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une enveloppe de 0,70% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2016, dans le cadre d'augmentations individuelles
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

9.4. Rémunération variable encadrement

Les objectifs individuels pour 2016 mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire, après la réalisation des entretiens annuels.

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

La rémunération variable, si elle est due au titre de 2016, sera versée sur la paie du mois d'avril 2017.

Article 10. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS

10.1 Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2016

Dans une volonté de simplification de la grille des salaires applicable aux vendeurs BAS les Parties sont convenues de fusionner les niveaux 2 V1 et 2 V2 à compter du 1^{er} avril 2016 ; les vendeurs positionnés actuellement au niveau 2v1 seront automatiquement repositionnés sur le niveau 2v2.

Les Parties sont convenues que les minimas de la grille seront revalorisés du montant du taux d'augmentation décidé par la branche de l'audiovisuel retenu pour l'année 2016. Cette revalorisation s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2016 ou à la date effective de l'augmentation décidée par la branche de l'audiovisuel si celle-ci est postérieure au 1^{er} avril.

Article 11. Mesures complémentaires

11.1. Travail habituel le dimanche matin

A compter du 1^{er} avril 2016, le montant de l'indemnité forfaitaire versée aux membres de l'encadrement en cas de travail habituel le dimanche matin, sera revalorisé à 91 €.

11.2. Prise en charge des cotisations frais de santé

Pour l'année 2016, la Direction portera de 45% à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au niveau 1 isolé du contrat géré par la société MIEL.

Cette prise en charge à hauteur de 50% sera sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

11.3. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir, en 2016, le niveau de cotisation « employeur » 2015 au dispositif de prévoyance.

11.4. Astreinte magasin

A compter du 1^{er} avril 2016, le montant de la prime d'astreinte magasin sera revalorisé à 119 €.

Les Directions des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France communiqueront, avant la fin du premier semestre, les règles précises relatives aux astreintes magasin. Ces règles préciseront également les critères à prendre en compte en cas de demandes d'astreintes multiples, afin que celles-ci puissent être réparties sur la base de critères objectifs et équitables.

11.5. Engagement relatif aux établissements « Direction des Services Informatiques » et « Direction des approvisionnements »

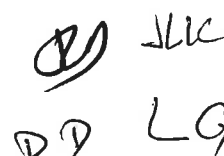
La Direction confirme la date du 22 février pour ouvrir des négociations d'accords dits « passerelle » relatifs aux dispositions préexistantes au sein des sociétés « CIT » et « Comacas » qui ont été intégrées à DCF depuis le 5 janvier 2016.

Sans préjuger du résultat de ces négociations, la Direction s'engage à ce que le montant des astreintes propres à la Direction des Services Informatiques soit revalorisé de +0.70%. Ainsi, les montants suivants seront retenus :

- 37,50 €/jour de la semaine ;
- 130 €/samedi ;
- 260 €/ dimanche et jours fériés ;

Article 12. Durée 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 2016. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large stylized signature, the letters 'JLH', and 'LG'.

Article 13. Opposition, publicité et formalités de dépôt

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société 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 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 22 février 2016

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Laurence GILARDO

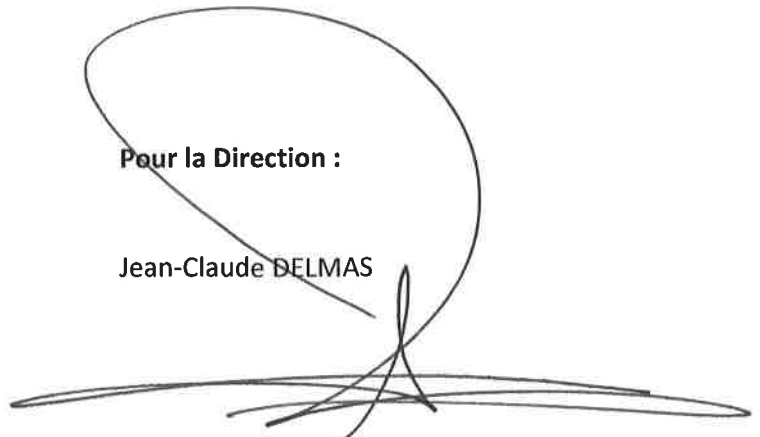


Fédération des Services CFDT, Anne GAGNOT

CGT, Jean PASTOR

Pour la Direction :

Jean-Claude DELMAS



Damien DORE



