

**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 2017**

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 Relations et de l'innovation sociales, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Distribution Casino France » ou « 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. Bernard DALOT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Laurence GILARDO
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT
- UNSA, Thomas MEYER
- CGT, M. Jean PASTOR

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

Ci-après ensemble désignées « les Parties »

JD *MD*
DD *LG*

Table des matières

PREAMBULE.....	4
Article 1. Champ d'application de l'accord	4
Partie I – PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX.....	4
Article 2. Prévoyance	4
Article 3. Prise en charge des cotisations frais de santé.....	4
Article 4. Couverture mutuelle des contrats d'une durée inférieure à 3 mois.....	4
Article 5. Carence en cas d'arrêt de travail.....	5
Article 6. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »).....	5
Article 7. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie.....	5
Article 8. Congés de l'aidant familial.....	5
Article 9. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU.....	6
Article 10. Prise en charge du coût de la prestation de type « Fil Assistance ».....	6
Article 11. Assurance dépendance facultative.....	6
Article 12. Accompagnement psychologique des salariés.....	7
Article 13. Accès à la plateforme de services Yoopies.....	7
Article 14. Calcul de l'allocation retraite.....	7
Article 15. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires.....	7
Article 16. Abondement CET / PERCO.....	8
Article 17. Carte salariés.....	8
Article 18. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.....	9
Article 19. Jours de congés PACS.....	9
Article 20. Mesure en faveur du rapprochement familial.....	9
Article 21. Congés liés à l'ancienneté.....	9
Article 22. Accueil de l'enfant handicapé.....	9
Partie II – EMPLOI & CONDITION DE TRAVAIL.....	10
Article 23. Développement de l'alternance et des métiers MT.....	10
Article 24. Restauration.....	10
Article 25. Mobilité géographique.....	10
Article 26. Bon d'achat lessive.....	11
Article 27. Aménagement du temps de travail des employés.....	11
Article 28. Dispositions relatives à la planification des congés.....	12
Article 29. Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise.....	12
Article 30. Communication et suivi des temps de travail.....	12
Article 31. Remplacements provisoires des salariés non membres de l'encadrement.....	12
Article 32. Salarié remplaçant un membre de l'encadrement.....	13

BP
D'D
LG

Article 33.	Salarié à temps partiel	13
Article 34.	Maintien et évolution des compétences professionnelles des collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté	13
Article 35.	Classification de certains métiers	14
Article 36.	Actions spécifiques de formation	14
Partie III – REMUNERATIONS.....		14
Article 37.	Promotions	14
Article 38.	Prime de tutorat	14
Article 39.	Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération	15
Article 40.	Travail habituel du dimanche matin.....	15
Article 41.	Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs BAS)	15
Article 42.	Revalorisation des minima employés.....	16
Article 43.	Création d'un nouvel échelon pour la catégorie « employé »	17
Article 44.	Promotion interne	17
Article 45.	Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS).....	18
Article 46.	Dispositions concernant le personnel vendeur BAS.....	18
Article 47.	Revalorisation des minima agents de maîtrise	18
Article 48.	Evolution des agents de maîtrise confirmés.....	18
Article 49.	Promotion des agents de maîtrise.....	18
Article 50.	Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et6)	19
Article 51.	Revalorisation des salaires des cadres	19
Article 52.	Prime d'astreintes Magasin	19
Article 53.	Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Services Informatiques	19
Article 54.	Primes applicables au sein de la Direction des approvisionnements.....	19
Article 55.	Durée de l'accord.....	19
Article 56.	Opposition, publicité et formalités de dépôt	20

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 25 janvier 2017
- 2^e réunion 8 février 2017
- 3^e réunion 21 février 2017.

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, compte tenu des accords par ailleurs applicables, 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.

Partie I – PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

Article 2. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir, jusqu'au 31 mars 2018, le niveau de cotisation « employeur » 2016 au dispositif de prévoyance.

Article 3. Prise en charge des cotisations frais de santé

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction maintiendra 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 Mutuelle 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.

Article 4. Couverture mutuelle des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

Afin de faciliter la couverture santé des salariés, la Direction s'engage à affilier l'ensemble des contrats dits courts (l'ensemble des contrats d'une durée inférieure à 3 mois) au régime de couverture des frais de santé géré par MIEL Mutuelle, dès lors que ceux-ci ne sont pas couverts, par ailleurs, par un autre régime de frais de santé obligatoire.

Une communication spécifique sera jointe aux contrats de travail des salariés concernés, afin de les informer sur le fonctionnement de leur couverture santé et des interlocuteurs susceptibles de le renseigner.

La Direction prendra les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette mesure pour les contrats susvisés conclus à compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018.

Un bilan de cette mesure sera réalisé afin d'apprécier l'impact de celle-ci sur l'équilibre général du régime frais de santé, en coopération avec Miel Mutuelle. Ce bilan sera communiqué aux organisations syndicales lors de la première réunion relative à la négociation annuelle obligatoire au cours du premier trimestre 2018.

Article 5. 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. Ce dispositif a été reconduit en 2016. Le bilan réalisé de cette mesure démontre que 1076 salariés ont ainsi bénéficié du rendu d'un jour de carence en 2016.

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 2017 et le 31 mars 2018, il sera mis en place un rendu concernant le deuxième jour de carence maladie à partir du 1^{er} avril 2018 pour le 1^{er} arrêt de travail qui s'ensuit au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Article 6. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)

A titre expérimental, à compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à considérer comme une « hospitalisation » les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire »¹, y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital. Cette assimilation vaudra également pour l'application les dispositions relatives aux « congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisés ».

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Article 7. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Santé au Travail applicable à la société DCF, 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.

Article 8. Congés de l'aidant familial

Le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté de 200 jours, par la Direction, au 1^{er} avril 2017.

¹ L'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (*durée infra-journalière*). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "DJD", "RHD", and "LG".

La Direction s'engage, par ailleurs, à promouvoir ce dispositif, notamment via une communication à l'intention des salariés jointe au bulletin de paye avant la fin du premier semestre 2017. De plus, elle proposera des actions additionnelles afin d'améliorer l'aide aux salariés aidants (formation, partages d'information, de bonnes pratiques,...).

Article 9. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU

Dans l'attente de dispositions légales prévoyant la prorogation de la convertibilité des droits épargnés sur les Comptes épargne temps (CET) en chèque emploi service universel (CESU), la direction s'engage à permettre aux salariés qui le souhaitent de transformer leurs droits acquis sur leurs CET en CESU.

Ainsi, à l'exception des jours acquis au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés, le collaborateur qui le souhaite peut utiliser les droits affectés sur son compte épargne-temps (jours conventionnels, pour ancienneté, RTT, repos compensateur) pour acquérir des CESU². Il devra en faire la demande avant le 1^{er} juillet 2017, les CESU étant disponibles à compter du 15 septembre 2017. La Direction s'engage à prendre en charge les coûts de réalisation et d'émission des CESU.

Une information spécifique sera réalisée au cours du premier semestre 2017, détaillant les modalités de ce dispositif, afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

En cas d'évolution législative, la direction engagera des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif permettant de s'y conformer.

Article 10. Prise en charge du coût de la prestation de type « Fil Assistance »

A compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, la Direction poursuivra sa prise en charge du dispositif « Fil assistance », lequel inclus au bénéfice des salariés :

- 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*).

Article 11. Assurance dépendance facultative

A compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, la Direction prendra en charge 20% des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés.

Afin d'assurer l'information des collaborateurs, une communication présentant ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1^{er} semestre 2017.

² Le jour transféré sera valorisé selon la règle appliquée prévue par l'accord CET du 20 Mai 2008. Les sommes ainsi converties sont soumises aux cotisations sociales de sécurité sociale : le décompte des cotisations salariales sera effectué sur la valorisation brute du jour placé. Le transfert de la valorisation nette du jour placé sera effectué par le CSP Paie auprès du prestataire qui délivrera le CESU. La conversion de ces jours n'ouvre droit au bénéfice d'aucun type d'exonération fiscale.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "D", "B", and "LG".

Article 12. Accompagnement psychologique des salariés

Conformément aux dispositions prévues par l'accord « Santé au travail » applicable, la Direction s'engage à mettre à disposition une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

- Déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aigue...
- Permettant un accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien
- Basé sur l'organisation de rendez-vous (jusqu'à 6 RDV) ainsi qu'un bilan à 6 mois, organisés sur le temps de travail du salarié
- Dans le respect total de la confidentialité des échanges

Article 13. Accès à la plateforme de services Yoopies

A compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, la Direction continuera d'offrir aux salariés le bénéfice d'un accès gratuit à la plateforme multi-services YOOPIES pour tous les collaborateurs (coût de l'abonnement annuel pris en charge par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés de DCF). De même, en accord avec la plateforme multi-services Yoopies, celle-ci offrira une heure de prestation gratuite à tout nouvel utilisateur salarié afin de découvrir les services de Yoopies³.

Article 14. Calcul de l'allocation retraite

Jusqu'au 31 mars 2018, le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite prévue par l'accord DCF du 19/12/1996 demeurera porté de 60 à 62 ans. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ à la retraite.

Article 15. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires

Sous réserve de la signature d'un avenant au Plan d'Epargne, 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 :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT QUELQUE SOIT LE MOTIF DU VERSEMENT	ABONDEMENT ADDITIONNEL VERSEMENT VOLONTAIRE ⁴	
		DE 0 A 35€	DE 36 A 70€
<= 70€	150%	+50%	+25%
>70€ et <= 120€	100%		
>120€ et <= 220€	75%		
>220€ et <= 1720€	50%		

A compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1006,25 €.

³ Les conditions précises de cette offre, valable du 1^{er} juin au 30 septembre 2017, ainsi que ses modalités concrètes feront l'objet d'une information spécifique sur le site Yoopies. La responsabilité de la DCF ne saurait être engagée en cas de défaillance ou de manquement de la plateforme multi-services Yoopies.

⁴ 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 d'abondement additionnel.

Article 16. Abondement CET / PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, à compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, 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 devront être conclu.

Article 17. Carte salariés

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à maintenir le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés tel qu'amélioré en 2016. Ce programme inclut notamment⁵, via cagnottage :

- 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 ;
- et 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 jusqu'au 31 mars 2018.

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 jusqu'au 31 mars 2018 :

- du 1^{er} juin au 31 juillet,
- du 1^{er} août au 30 septembre,
- du 1^{er} au 31 décembre.

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 jusqu'au 31 mars 2018 :

- 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.

⁵ Ces dispositions viennent compléter les avantages traditionnels accordés aux porteurs de carte, auxquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

DD 139 LG

Article 18. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Le dispositif de versement, par l'employeur, du différentiel entre le salaire de base net du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera poursuivi jusqu'au 31 mars 2018 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

De même, il sera accordé un jour ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant. Ce jour devra être consécutif aux jours de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévus par la législation, portant ainsi de 11 à 12 jours la durée totale du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Article 19. Jours de congés PACS

Au titre des congés pour événements familiaux et dans le cadre du présent accord, il est accordé deux jours de congés pour événements familiaux au salarié dont l'un des enfants viendrait à se passer entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018. Le bénéfice de cette mesure sera également ouvert aux frère(s) et/ou sœur(s) du/des futur(e)(s) pacsé(e)(s).

La demande devra être dûment justifiée et les journées seront positionnées afin de coïncider avec l'événement.

Article 20. 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 relatif à la transmission des savoirs notamment).

Article 21. Congés liés à l'ancienneté⁶.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que, pour la période du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, une journée de congé supplémentaire sera accordée aux collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté

De la même façon et pour cette même période, la Direction accordera un jour de congé supplémentaire aux collaborateurs ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

Article 22. Accueil de l'enfant handicapé

Afin de faciliter l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du Code du travail, la Direction s'engage, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant dont l'un et/ou l'autre des parents est salarié de DCF, à faire bénéficier celui-ci/ceux-ci de deux jours d'absences autorisés et à maintenir leur(s) salaire(s) sur ces deux jours.

⁶ L'ancienneté devra être acquise à la date du 1^{er} juin 2017, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

Handwritten signatures and initials: "D)", "LG", and a large stylized signature.

Partie II – EMPLOI & CONDITION DE TRAVAIL

Article 23. Développement de l'alternance et des métiers MT

La Direction s'engage à amplifier ses efforts en matière d'alternance au titre de l'année 2017, notamment sur le périmètre hypermarchés et supermarchés. Elle s'engage ainsi à accueillir sur l'ensemble de l'année 500 alternants.

Conformément à l'accord relatif à la transmission des savoirs, la direction s'engage à développer à hauteur de 50% son taux de proposition d'embauche en CDI, CDD ou VIE aux personnes en contrat d'alternance à l'issue de leur période d'alternance, sous réserve que les étudiants concernés aient obtenu leur examen, ne renouvellent pas une période en alternance, ne prolongent pas leur cycle d'études et souhaitent s'insérer effectivement dans la vie professionnelle.

La Direction prend également l'engagement de pourvoir, au cours de l'année 2017, 250 postes en CDI au sein des rayons MT.

Article 24. Restauration

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction fera bénéficier 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 :

- 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;

A l'appui de cette mesure, la Direction diffusera à l'ensemble des réseaux des consignes précisant que les réductions accordées – *notamment dans le cadre du programme de fidélité salarié* – ne peuvent pas avoir pour effet de diminuer la valeur des forfaits restauration indiquée ci-dessus.

Article 25. Mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, jusqu'au 31 mars 2018, 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.

Article 26. Bon d'achat lessive

A compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, le bon d'achat lessive sera porté à 9 € par trimestre.

Article 27. Aménagement du temps de travail des employés

Jusqu'au 31 mars 2018, 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 de temps de présence.
- **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 exprès 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 exprès.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "DM", "RG", "DD", and "LG".

Article 28. Dispositions relatives à la planification des congés

Jusqu'au 31 mars 2018, les parties conviennent de maintenir le principe 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).

Article 29. Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise

Les parties ont souhaité à nouveau rappeler les dispositions suivantes, pleinement applicables aux agents de maîtrise :

- 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 heures) ;
- 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 ;

Article 30. Communication et suivi des temps de travail

Un rappel des dispositions applicables sera réalisé au cours du premier semestre 2017, relatif aux règles applicables en matière de durée du travail pour les employés et pour l'encadrement (en traitant de manière distincte la situation des agents de maîtrise et celle des cadres).

De même, 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 31. Remplacements provisoires des salariés non membres de l'encadrement

Les collaborateurs qui se voient confier pendant au moins trois semaines (*sans excéder la limite prévue par l'art 4-4.3 de la CCN*) la responsabilité d'une fonction⁷ 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 par la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

⁷ Se voir confier la responsabilité d'une fonction suppose la réalisation de l'essentiel des tâches caractéristiques de la fonction occupée par le membre absent

Handwritten signatures and initials: "D D", "LG", and a large stylized signature.

Les modalités de calcul de ce différentiel feront l'objet d'une note écrite explicative remise au salarié éligible à ce dispositif.

Article 32. Salarié remplaçant un membre de l'encadrement

Lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent plus de deux mois consécutifs, tout collaborateur, quel que soit son statut, avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement⁸ plus de 2 mois consécutifs, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus sera calculé sur la base d'une feuille de route pondérée à 100% de l'enjeu de bonus cible assigné au salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

S'agissant des "Attitudes et Comportements Managériaux" (qui sont une appréciation purement individuelle), le poids correspondant à ces critères sera redistribué sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs.

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 sur la base du salaire du collaborateur qui remplace le salarié absent.

Article 33. Salarié à temps partiel

Jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à poursuivre la politique de revalorisation des contrats 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).

Article 34. 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, avant le 31 mars 2018, dans le cadre du plan de formation, d'au moins une action de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

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

⁸ Le terme « remplacement » doit être exclusivement compris comme le fait d'être expressément désigné en tant que « remplaçant » par la hiérarchie pour la réalisation des principales tâches caractéristiques de la fonction occupée par le membre d'encadrement absent.

TCD
DD
LG

Article 35. Classification de certains métiers

A l'issue de la négociation de branche actuellement en cours sur les classifications, la Direction organisera une réunion avec les organisations syndicales représentatives afin de classer les métiers :

- Des postes d'arrière-caisse ;
- Des postes du service approvisionnement ;
- Des postes du drive.

Article 36. Actions spécifiques de formation

En complément des actions de formation prévues, une action de formation relative à la gestion des incivilités sera mise en œuvre pour la population des managers commerciaux de la branche proximité. Cette action devra avoir été déployée avant la fin de l'année 2018.

Par ailleurs, les actions de formations visant à prévenir les discriminations à l'embauche seront poursuivies et amplifiées, notamment auprès des acteurs internes en charge du recrutement.

Partie III – REMUNERATIONS

Article 37. Promotions

Jusqu'au 31 mars 2018, 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.

Ainsi, 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 2017.

Article 38. Prime de tutorat

Compte tenu des engagements figurant à l'article 23 du présent accord, la Direction rappelle son attachement aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- des jeunes qui préparent un diplôme (alternance, reconnu par l'Education Nationale) ;
- des collaborateurs titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Elle souhaite, à ce titre, poursuivre ses efforts de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs tuteurs engagés dans ce type d'accompagnement :

- par le versement, à compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, d'une prime de 90 € bruts sous réserve de l'achèvement du cursus ;
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

Article 39. 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, dans le cadre des mesures salariales mises en œuvre au cours de l'année 2017, 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 catégorie⁹ :

- les collaboratrices ayant été absentes entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2017 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2017 au titre d'un congé d'adoption ;
- les collaborateurs ayant été absents entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2017 au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sera réalisé sans prendre en compte leur absence. Il en sera de même pour le calcul mensuel de la prime variable employé (PVE) entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018.

Article 40. Travail habituel du dimanche matin

Afin de reconnaître l'engagement particulier des collaborateurs tout en réaffirmant strictement sa volonté de privilégier le recours au volontariat dans la réalisation du travail habituel du dimanche, la Direction mettra en œuvre les mesures suivantes à compter du 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018 :

- Majoration des heures travaillées le dimanche dans le cadre des ouvertures habituelles pour les employés à 50%;
- Revalorisation du forfait « Travail habituel du dimanche » pour l'encadrement à hauteur de 100€ brut ;

Article 41. 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 ») sera reconduit à compter du 1^{er} mai 2017 et pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 avril 2018.

Ce dispositif repose sur l'appréciation, au niveau du magasin (réalisé/budget¹⁰), des trois critères mensuels suivants :

- Atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires

⁹ La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation générale et d'augmentation individuelle appliqué au 1^{er} avril 2017 en vertu des dispositions du présent accord, hors mesures de promotions.

¹⁰ Le budget de CA, caddie et volumes prend en compte les impacts calendaires.

DD
DA
TB
LG

- 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. L'enjeu mensuel cible pour un salarié à temps plein est de 42€.

Par ailleurs :

- Il est convenu que le calcul de la prime prendra en compte l'absentéisme sur le mois M ;
- Il est convenu que, par magasin, les primes des salariés absents¹¹ seront redistribuées aux salariés présents.

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 2018 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018 sur la fiche de paie du mois de mai 2018.

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 2017.

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

Article 42. Revalorisation des minima employés

Afin de favoriser la progression salariale des salaires les moins élevés de l'entreprise, les Parties ont convenu de relever au 1^{er} juin 2017, la grille des salaires minimums selon les modalités suivantes (contrat 36h) :

¹¹ 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.

DD  LG 

Niveau	Grille au 1 ^{er} juin 2016	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2017
Niveau 1A	1515	1528,42
Niveau 1B	1520	1531,54
Niveau 2A	1522	1537,81
Niveau 2B	1542	1544,07

Sous réserve des dispositions figurant aux articles 43 et 47 du présent accord, le reste de la grille demeure inchangé.

Article 43. Création d'un nouvel échelon pour la catégorie « employé »

Afin de valoriser la contribution particulière des salariés ayant la plus longue expérience et l'expertise la plus reconnue au sein de l'entreprise, il sera créé à compter du 1^{er} juin 2017, un nouvel échelon au sein de chaque niveaux existants pour la catégorie « Employés ».

L'accès à cet échelon est conditionné par les conditions cumulatives suivantes :

- Ancienneté minimum de 10 ans dans le poste ;
- Compétence validée dans le cadre d'un entretien managérial spécifique sur la base d'une grille de compétences¹² ;
- Capacité démontrée à transmettre ses savoirs (accompagnement de nouveaux embauchés, référent formation...etc);
- Par ailleurs, l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre équivalent (y compris VAE) pourra être prise en compte au titre de la validation des compétences.

Les minima correspondant à ces échelons sont les suivants :

Niveau 1 C : Contrat 36 heures : 1534,68 €

Niveau 2 C : Contrat 36 heures : 1550,34 €

Niveau 3 C : Contrat 36 heures : 1670,92 €

Niveau 4 C : Contrat 36 heures : 1879,20 €

Article 44. Promotion interne

En complément de la mise en place de ce nouvel échelon « C », les parties soulignent leur attachement à conserver une politique de promotion interne dynamique. En conséquence, la direction s'engage à :

- Promouvoir l'évolution des employés se traduisant par un changement de niveau ;
- Favoriser l'évolution interne pour les postes de niveau 3 et de niveau 4 ;
- Promouvoir l'évolution des employés vers des postes d'encadrement.

¹² Avant le 1^{er} juin 2017, la direction engagera une concertation avec les organisations syndicales représentatives de DCF afin de présenter la grille de compétence retenue et de prendre connaissance de leurs observations éventuelles.

Un bilan de réalisation de cet engagement sera communiqué aux organisations syndicales dans le cadre de la première réunion de négociation annuelle obligatoire pour l'année 2018.

Article 45. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (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 2017 ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions.

Article 46. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS

Les Parties ont convenu 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 2017. Cette revalorisation s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2017 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 47. Revalorisation des minimas agents de maîtrise

Les Parties ont convenu de revaloriser, au 1^{er} juin 2017, la grille des salaires minimum DCF des niveaux 5 et des niveaux 6 comme suit (base temps plein) :

Niveau	Grille DCF au 1 ^{er} juin 2016	Grille DCF applicable à compter du 1 ^{er} juin 2017
Niveau 5	1980 €	2000 €
Niveau 6	2090 €	2110 €

Article 48. Evolution des agents de maîtrise confirmés

La Direction poursuivra, en 2017, 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 :

- o soit parfaitement maîtriser leur fonction,
- o 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.

Article 49. Promotion des agents de maîtrise

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 2017 et le 31 mars 2018, perçoivent un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 080 €
- Niveau 6 : 2 180 €

DD
LG

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.

Article 50. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 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 1er avril 2017 ;
- une enveloppe de 0,20% des salaires réels sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2017, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année.

Article 51. Revalorisation des salaires des 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 2017, 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.

Article 52. Prime d'astreintes Magasin

A compter du 1^{er} avril 2017, le montant de la prime d'astreinte magasin sera revalorisé à 120,50 €.

Article 53. Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Services Informatiques

Les primes d'astreintes applicables au sein de la DSI seront revalorisées à compter du 1^{er} avril 2017, à hauteur de 38€ pour les astreintes en semaine, 131,70€ pour les astreintes du Samedi et 263,50€ pour les astreintes tombant un dimanche ou un jour férié.

Article 54. Primes applicables au sein de la Direction des approvisionnements

La prime de remplacement (hors congés annuels) et la prime de permanence approvisionnement frais seront revalorisées à compter du 1^{er} avril 2017, à hauteur de 52,70€ pour la prime de remplacement et de 50,65€ pour la prime de permanence approvisionnement frais.

Article 55. 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 2017. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

DD 130
LG
DD

Article 56. Opposition, publicité et formalités de dépôt

Le présent accord voit sa validité subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il 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 2017

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Bernard DALOT

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

Fédération des Services CFDT, Anne GAGNOT

UNSA, Thomas MEYER

CGT, Jean PASTOR

Pour la Direction :

Jean-Claude DELMAS

Damien DORE

027
119
LG