

**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 2018**

Entre :

La Société Distribution Casino France, représentée par M. Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines France et M. Stéphane BURON Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet,

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

D'une part,

Et :

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

- CFE-CGC, M. Bernard DALOT, en qualité de Délégué Syndical Central,
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Magali CHARNACE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- UNSA, M. Thomas MEYER, en qualité de Délégué Syndical Central,
- CGT, M. Jean PASTOR, en qualité de Délégué Syndical Central

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »,

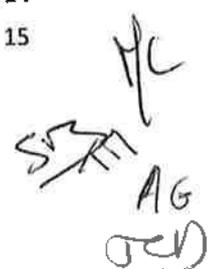
D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

SB
PC
M AG
JCD

Table des matières

PREAMBULE.....	4
Partie I – DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1. Champ d'application de l'accord.....	4
Article 2. Durée et entrée en vigueur de l'accord	4
Partie II – PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX.....	4
Article 3. Prévoyance	4
Article 4. Prise en charge des cotisations frais de santé.....	4
Article 5. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois	5
Article 6. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »).....	5
Article 7. Assurance dépendance facultative	5
Article 8. Calcul de l'allocation retraite	6
Article 9. Abondement CET / PERCO	6
Article 10. Accompagnement à la retraite.....	6
Article 11. Retraite progressive	6
Article 12. Rachat de trimestre	7
Article 13. Garantie Minimale de Points (GMP).....	7
Article 14. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires.....	7
Article 15. Carte salariés	8
Article 16. Restauration	8
Article 17. Bon d'achat lessive	9
Article 18. Jours de congés PACS et mariage.....	9
Article 19. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, congé parental d'éducation.....	9
Article 20. Congés liés à l'ancienneté	10
Partie III – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES.....	10
Article 21. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie	10
Article 22. Prise en charge du coût de la prestation de type « Fil Assistance »	10
Article 23. Accompagnement psychologique des salariés.....	10
Article 24. Congé de l'aidant familial.....	11
Article 25. Accompagnement des collaborateurs en longue maladie.....	11
Article 26. Formation des managers.....	11
Article 27. Plateforme logement.....	12
Article 28. Déménagement et événement familial.....	12
Article 29. Accès à la plateforme de services Yoopies.....	13
Article 30. Accompagnement dans la scolarité des enfants.....	13
Article 31. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU.....	14
Article 32. Engagement citoyen	14
Article 33. Réserve militaire.....	14
Article 34. Alternance	15



 MC

 AG

 JCD

Article 35.	Actions spécifiques de formation.....	15
Partie IV - CONDITIONS DE TRAVAIL		16
Article 36.	Mobilité géographique.....	16
Article 37.	Mesure en faveur du rapprochement familial	16
Article 38.	Salarié à temps partiel.....	16
Article 39.	Aménagement du temps de travail des employés.....	17
Article 40.	Dispositions relatives à la planification des congés	18
Article 41.	Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise	18
Article 42.	Communication et suivi des temps de travail	18
Article 43.	Remplacement provisoire	18
Article 44.	Salarié remplaçant un membre de l'encadrement	19
Partie V – REMUNERATIONS		19
Article 45.	Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération	19
Article 46.	Promotions	20
Article 47.	Prime de tutorat.....	20
Article 48.	Prime d'astreintes Magasin.....	20
Article 49.	Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Services Informatiques.....	20
Article 50.	Primes applicables au sein de la Direction des approvisionnements	20
Article 51.	Rémunération du travail habituel du dimanche matin	20
Article 52.	Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs BAS)	21
Article 53.	Promotion interne.....	22
Article 54.	Revalorisation des minima employés.....	22
Article 55.	Poursuite du dispositif de mise en place de l'échelon C.....	22
Article 56.	Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS)	23
Article 57.	Dispositions concernant le personnel vendeur BAS.....	23
Article 58.	Revalorisation des minima agents de maîtrise.....	23
Article 59.	Evolution des agents de maîtrise confirmés	23
Article 60.	Promotion des agents de maîtrise	23
Article 61.	Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)	24
Article 62.	Revalorisation des salaires des cadres	24
Article 63.	Création d'une grille de minima des cadres au forfait jour.....	24
Article 64.	Gratification annuelle (prime annuelle de fin d'année) pour l'encadrement.....	24
PARTIE VI – DISPOSITIONS FINALES.....		25
Article 65.	Opposition, publicité et formalités de dépôt	25

SRB
 TN
 YC
 AG
 JUD

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 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 2018
- 2^e réunion : 7 février 2018
- 3^e réunion : 20 février 2018.

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.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords par ailleurs applicables au sein de DCF, des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, les Parties ont convenu des dispositions ci-après.

Partie I – DISPOSITIONS GENERALES

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.

Article 2. Durée et entrée en vigueur 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 2018.

Il prend effet à compter du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

Partie II – PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

Article 3. Prévoyance

La Direction maintient la répartition des taux de cotisation prévoyance salarié et employeur.

Article 4. Prise en charge des cotisations frais de santé

La Direction maintient 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% est sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

SB AG KC
TTT
JCS

Article 5. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

La Direction maintient son engagement d'affilier l'ensemble des contrats dits courts (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.

Toutefois, la Direction laisse aux salariés la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

Exemple, à titre d'illustration : dans le cas d'une famille composée de 2 adultes et de 2 enfants, le salarié pourra temporairement opter pour une affiliation sur la base de 2 adultes et 1 enfant.
Cf tableau ci-dessous.

Actuellement en NIVEAU 1	panier de soins			
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	Total
2 adultes + 2 enfants	12,85	12,84	57,69	83,38
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
Total	25,7	25,68	57,69	109,07

Demain en NIVEAU 1	panier de soins			
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	Total
2 adultes + 1 enfant	12,85	12,84	44,58	70,27
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
Total	25,7	25,68	44,58	95,96

Economie	0	0	-13,11	-13,11
-----------------	----------	----------	---------------	---------------

La Direction prendra les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition pour les contrats susvisés conclus à compter du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019.

Une communication spécifique est faite auprès de l'ensemble des salariés.

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

La Direction maintient son engagement de considérer comme une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire » et, en conséquence, à maintenir la rémunération du collaborateur pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital. Cette assimilation vaut également pour l'application des dispositions relatives aux « congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé ».

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.

Il est rappelé que 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.

Article 7. Assurance dépendance facultative

La Direction continue à prendre en charge 20% des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés.

Afin d'assurer l'information des collaborateurs, une communication sur ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1^{er} semestre 2018.

Article 8. Calcul de l'allocation retraite

Jusqu'au 31 mars 2019, le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite prévue par l'accord DCF du 19 décembre 1996 demeure 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 9. Abondement CET / PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an. Cette disposition est applicable à tout collaborateur.

Par ailleurs, la Direction s'engage à majorer l'abondement ci-dessus de 10% supplémentaires pour tout collaborateur âgé de 50 ans et plus.

Le nouveau dispositif s'articule donc de la façon suivante :

Abondement des jours CET transférés dans le PERCO	
Salariés de moins de 50 ans	Salariés de 50 ans et plus
10%	20%

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe PERCO devront être conclus. Une communication spécifique auprès des salariés sera réalisée.

Article 10. Accompagnement à la retraite

A ce jour, environ 1.000 collaborateurs de la Société sont âgés de plus de 60 ans. La Direction organisera, par région, des réunions animées par un expert (regroupement des salariés concernés sur un même site), pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite.

Article 11. Retraite progressive

Pour les employés et agents de maîtrise, la Direction s'engage à favoriser le départ en retraite progressive sur demande du salarié, dans les conditions suivantes :

- Salarié(e)s éligibles :
 - o Salariés(e) âgé(e)s de 60 ans et plus ;
 - o Sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ;
 - o Avoir 150 trimestres de retraite validés ;
- Dispositif : durée du travail égale à 60% d'un temps complet
- Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

Afin de faciliter cet aménagement du temps de travail à l'égard de la population concernée et de ne pas impacter leur pension de retraite, la Direction s'engage à maintenir la part patronale des cotisations retraite des salariés concernés sur la base d'un temps complet.

SB
TF
AG
JUD
PC

Le salarié souhaitant en bénéficier pourra en faire la demande à partir du 1^{er} avril 2018, pour une mise en œuvre effective entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mars 2019. La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés.

Article 12. Rachat de trimestre

Pour les cadres, la Direction met en œuvre un dispositif de rachat de trimestres de retraite à hauteur de 40% de la valeur du rachat du trimestre, dans la limite d'un an (soit 4 trimestres), sous réserve :

- D'être âgé d'au moins 61 ans ;
- De s'engager par écrit sur une date de départ à la retraite avant le 1^{er} avril 2019 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

Le salarié souhaitant en bénéficier pourra en faire la demande à partir du 1^{er} avril 2018, pour une mise en œuvre effective entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mars 2019. La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés.

Article 13. Garantie Minimale de Points (GMP)

Conformément aux dispositions du décret du 21 novembre 2016, le rattachement des cotisations sociales est rapporté à la période d'emploi et non plus à la période de paiement, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ainsi, pour la période de transition, le mois de décembre 2017 a été rattaché à la période de décembre 2016 à novembre 2017.

Ce changement génère pour certains salariés de la GMP par anticipation (montant maximum de 27,60€). A la demande du salarié, la Direction neutralise cet effet via une avance de trésorerie dans la limite de 82,80 € sur 3 mois (soit 27,60 € par mois).

Cette avance est réalisée à la demande du salarié et sera reprise lors du versement de la « Prime de Développement ».

Une communication sur le sujet sera adressée aux collaborateurs concernés.

Article 14. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires

Sous réserve de la signature d'un avenant au Plan d'Epargne, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel 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 (intéressement ou versement volontaire)
<= 50€	200%
>50€ et <= 100€	125%
>100€ et <= 150€	100%
>150€ et <= 220€	75%
>220€ et <= 1720€	50%

EB
TA
AG
JCO

Le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1 015 €.

Article 15. Carte salariés

La Direction maintient le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés et les retraités tel qu'amélioré en 2016 et en 2017. Ce programme inclut notamment¹, 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, Le Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.

De plus, la gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et la carte bancaire conjoint sera prorogée jusqu'au 31 mars 2019 pour :

- les salariés en CDI, dès l'embauche ;
- les salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
- les retraités.

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 est reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- 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 liée à la médaille du travail est également reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- 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.

Article 16. Restauration

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 bénéficiera d'un forfait repas de 2,90 € en province et de 3,25 € à Paris, qu'il y ait ou non, à proximité, une cafétéria Casino ou un autre établissement de restauration du Groupe.

¹ Ces dispositions viennent compléter les avantages traditionnels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

803
TF
AG
JCD

Ce forfait repas prendra la forme d'un remboursement mensuel dans la limite des frais réellement exposés et sous réserve d'un justificatif (ticket de caisse) – voir exemples ci-dessous.

Exemples :

- o un salarié dépense réellement (après application de toute éventuelle réduction) la somme de 6 € : DCF lui rembourse 2,90 € (ou 3,25 €) ;
- o un salarié dépense réellement (après application de toute éventuelle réduction) la somme de 3,5 € : DCF lui rembourse 2,90 € (ou 3,25 €) ;
- o un salarié dépense réellement (après application de toute éventuelle réduction) la somme de 2 € : DCF lui rembourse 2 €.

Il est précisé que si le salarié bénéficie d'une réduction liée à la carte salarié ou à toute autre réduction, le montant du remboursement lié au forfait repas s'applique sur le montant réellement dépensé, à savoir après toute éventuelle réduction.

La Direction rappelle que tout collaborateur bénéficie d'une réduction de 25 % dans les établissements de restauration du Groupe la pratiquant.

Article 17. Bon d'achat lessive

Le bon d'achat lessive est porté à 10 € par trimestre.

Article 18. Jours de congés PACS et mariage

Les salariés bénéficient de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS d'une sœur ou d'un frère ou d'un descendant.

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

Article 19. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, congé parental d'éducation

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 est poursuivi jusqu'au 31 mars 2019 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, sous réserve de la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

De même, la Direction maintient son engagement d'accorder un jour de congé 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.

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation) ;
- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire Pacs, ou vivre en union maritale avec elle.

SIS AG HC
TH
JED

Article 20. Congés liés à l'ancienneté²

La Direction maintient la mesure décidée en 2017 et accordera, pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 :

- 1 jour de congé ouvré supplémentaire aux collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 second jour de congé ouvré supplémentaire aux collaborateurs ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

Partie III – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Article 21. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction permet 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.

En effet, les salariés peuvent être confrontés à des situations de vie personnelle et/ou familiale difficiles, pour lesquelles ils ont besoin d'être écoutés et aidés.

Ce dispositif complète mais ne se substitue pas aux autres dispositifs existants spécifiquement pour la santé et la dépendance. Il est :

- Susceptible d'aider les salariés sur l'ensemble des problématiques liées à la vie personnelle et familiale ;
- Gratuit et anonyme ;
- Animé par des juristes experts.

Article 22. Prise en charge du coût de la prestation de type « Fil Assistance »

La Direction poursuit sa prise en charge du dispositif « Fil assistance », lequel inclut 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'aïdant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire).

Article 23. Accompagnement psychologique des salariés

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction s'engage à mettre à disposition une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

² L'ancienneté devra être acquise à la date du 1^{er} juin 2018, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

AG
8/5 TM
JED

- Déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence... ;
- 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 24. Congé de l'aidant familial

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012, la Direction abondera chaque jour donné par les salariés d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Cette mesure est applicable pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

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 2018. De plus, elle proposera des actions additionnelles afin d'améliorer l'aide aux salariés aidants (formation, partage d'information, de bonnes pratiques,...).

Article 25. Accompagnement des collaborateurs en longue maladie

La Direction propose un accompagnement des salariés ayant été en arrêt de travail pour longue maladie (plus de 18 mois) dans la reprise de leur travail, sous réserve des conditions d'éligibilité liées à l'état de santé et de l'accord du collaborateur.

Cet accompagnement s'effectue sur une période pouvant aller de 3 mois à 1 an, en partenariat avec un organisme spécialisé dans la qualité de vie au travail, afin de favoriser la reprise durable du travail du salarié.

Dans un souci de confidentialité, la Direction ne peut directement effectuer la démarche, qui est intégralement pilotée par le prestataire.

Article 26. Formation des managers

La Direction mettra en place une formation, destinée aux Managers, sur le thème de l'accompagnement des collaborateurs en situation de fragilité en lien avec la santé, afin d'améliorer la prise en compte des aléas liés à l'état de santé des salariés.

Les principaux objectifs de cette formation sont :

- En tant que manager, de mieux appréhender les situations et attentes des salariés en situation de fragilité liés à l'état de santé : maladies chroniques évolutives³ et/ou invalidantes, retour de longue maladie, situation de handicap, situation personnelle d'aidant familial... ;
- Faire émerger et partager les bonnes pratiques managériales en prenant en compte l'ensemble du collectif de travail et ses ressorts : collaborateur, reste de l'équipe... ;

³ Les maladies chroniques évolutives recouvrent des pathologies très diverses : cancer, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, VIH...

AG HC
TH JON

- Faire évoluer la compréhension et les comportements face à ces situations de management de plus en plus fréquentes.

Article 27. Plateforme logement

La Direction met à disposition des salariés une plateforme téléphonique [externe] avec des conseillers spécialisés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- **Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) :** Nos salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles en temps réel ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.
- **Mise à disposition des salariés d'un site Internet :** Site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Grâce à la Plateforme Logement, le collaborateur aura un accès personnalisé et un accès privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- **Accompagnement de la mobilité géographique :** Des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par l'entreprise.
- **Mise en vente ou en location du logement :** Mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux collaborateurs propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Les salariés bénéficient d'un tarif privilégié.
- **Recherche d'une location, sans frais d'agence :** Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du collaborateur est prise en charge par l'entreprise.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des collaborateurs.

Article 28. Déménagement et évènement familial

Tout collaborateur peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement, sous réserve de produire un justificatif valable et du respect des conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant,
- Divorce,
- Jugement de garde alternée,
- Décès du conjoint,
- Accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave).

Dans les 6 mois précédant ou les 6 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Naissance/ adoption d'un nouvel enfant,
- Mariage / PACS,

SRS
TTT
AG
JCB

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les documents justificatifs suivants :

- Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse ; et
- Pour chaque évènement :

Naissance	Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse
Adoption	Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement Ou visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger
Divorce	Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...)
Mariage	Extrait de l'acte de mariage
Pacs	Extrait de la convention de PACS
Garde alternée	Extrait du jugement
Décès	Extrait de l'acte de décès
Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie) ➤ Pour une maladie grave : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants ➤ Dans les 2 cas : Copie de tout document attestant du lien de parenté

Article 29. Accès à la plateforme de services Yoopies

La Direction continue d'offrir à l'ensemble des collaborateurs 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 prise en charge à hauteur de 30 euros à tout salarié inscrit sur le site Yoopies⁴, ce qui représente à titre indicatif 3h de garde gratuite pour la prestation de garde d'enfants).

Article 30. Accompagnement dans la scolarité des enfants

Afin d'accompagner les salariés parents dans la scolarité de leurs enfants, la Direction mandatera un prestataire externe, pour mettre à disposition des salariés :

- Des contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;

⁴ Les conditions précises de cette offre, valable du 1^{er} juin 2018 au 31 mars 2019, 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.

SBAG VC
TH
JOD

- Des astuces et des conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- De la lecture et de la documentation pédagogique ;
- Des cours de langue étrangère en ligne.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des collaborateurs.

Article 31. 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 leur 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 CET (jours conventionnels, pour ancienneté, RTT, repos compensateur) pour acquérir des CESU⁵. Il devra en faire la demande avant le 1^{er} juillet 2018, les CESU étant disponibles à compter du 15 septembre 2018. 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 2018, détaillant les modalités de ce dispositif, afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

Article 32. Engagement citoyen

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, la Direction autorise (sur présentation d'un justificatif) :

- Une journée d'absence autorisée payée aux collaborateurs pompiers volontaires ;
- Un aménagement du temps de travail pour les collaborateurs qui ont été élus délégués de parents d'élèves au sein de l'établissement scolaire de leur(s) enfant(s) afin de leur permettre de participer aux conseils de classe se déroulant en fin d'après-midi.

Article 33. Réserve militaire

Le groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de réserve militaire en octroyant aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- Porter de 5 (dispositif légal minimum) à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées ;
- Maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle;
- Ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables ;
- Maintenir l'intégralité des droits à protection sociale.

⁵ Le jour transféré est 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 est effectué sur la valorisation brute du jour placé. Le transfert de la valorisation nette du jour placé est 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.

SFB

TM

AG

JCD

MC

En outre, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, la Direction mettra en place un fonds permettant à tout salarié en CDI de donner des jours de congés à des salariés réservistes pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant toute ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- Le nombre limite de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an.
- Ces jours peuvent être :
 - Des jours de RTT ;
 - Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours ;
 - Des jours de fractionnement ;
 - Des jours issus du CET.

Article 34. Alternance

Afin de faciliter l'intégration des salariés liés par un contrat en alternance, la Direction met en place les mesures suivantes :

- Participation au financement du permis de conduire : pour tout alternant intégrant la Société et n'ayant pas son permis de conduire, la Société participera par le versement d'une prime de 200€ brut au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de la Société et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école ;
- Aide à la mobilité : afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux collaborateurs déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.

Article 35. Actions spécifiques de formation

En complément des actions de formation prévues, la Direction s'engage à :

- Poursuivre la formation à la gestion des incivilités auprès de l'ensemble des personnels en contact avec la clientèle ;
- Déployer la formation relative à la gestion des incivilités, d'ici fin 2018, pour les Managers Commerciaux de la branche Proximités.

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

Partie IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 36. Mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des collaborateurs, il est accordé, 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, DCF respectera un délai de prévenance minimum d'1 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 37. 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 du 12 décembre 2016 notamment).

Article 38. Salarié à temps partiel

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).

Par ailleurs, la Direction s'engage à réaliser une enquête interne auprès des salariés à temps partiel (hors contrats étudiants) afin d'estimer le nombre de salariés qui travaillent à temps partiel pour des raisons personnelles, et le nombre de salariés qui souhaiteraient avoir une augmentation de leur base horaire contractuelle.

Cette enquête fera l'objet d'une restitution dans le cadre de la commission emploi et activités des enseignes du Comité Central d'Entreprise.

SUZ TM HC
AG
JED

Article 39. Aménagement du temps de travail des employés

Les dispositions suivantes sont 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 est 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 au moins 3 semaines « pleines » à l'avance (à savoir : semaine en cours + semaines 1, 2 et 3).
- **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 2 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 2 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 3 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 en soirée**
Pour 2018, un salarié est considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se termine après 19h30. Il est rappelé dans un souci de préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'un employé ne peut pas faire plus de 3 fermetures en soirée par semaine sauf accord express du collaborateur pour en réaliser davantage.
- **Point particulier sur les conditions d'ouverture et de fermeture des établissements**
En plus de l'encadrement, des employés peuvent être amenés à effectuer l'ouverture ou la fermeture du magasin, uniquement avec leur accord exprès.
Ces salariés doivent avoir été sensibilisés préalablement aux consignes de sécurité à respecter. Ils bénéficient à ce titre :
 - De la mise à disposition d'un mémento « ouverture/fermeture » présenté et commenté par le Directeur ;
 - D'une formation spécifique.
- **Règles de durée du travail**
Par ailleurs, il est rappelé l'importance du respect des règles figurant dans les accords collectifs DCF en matière d'aménagement du temps de travail pour les employés, et la reprise des dispositions du précédent accord relatives :
 - À la durée minimum de la journée de travail ;
 - Aux conditions d'ouverture et de fermeture.

CB AG TC
TH
JDD

Article 40. Dispositions relatives à la planification des congés

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 41. Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise

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

- La durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf cas exceptionnel, ne peut dépasser 10 h et la durée maximale de travail effectif hebdomadaire ne peut dépasser 42 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- La durée journalière de travail effectif 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 2 jours de travail est fixé à 12 heures ;
- Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne doit 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" sont fixés de telle façon que 50 % le soient au choix du salarié ;
- Les agents de maîtrise doivent bénéficier d'1 jour de repos hebdomadaire complet (*le dimanche ou un jour de repos hebdomadaire décalé en cas de travail dominical habituel*), plus une journée complète ou 2 ½ journées de repos par semaine ;
- Une attention particulière est 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 42. Communication et suivi des temps de travail

Un rappel des dispositions applicables sera réalisé au cours du premier semestre 2018, 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).

Article 43. Remplacement provisoire

Les collaborateurs qui se voient confier pendant au moins trois semaines consécutives, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti du niveau correspondant à cette fonction 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.

AG
SB TN
JCD

Article 44. Salarié remplaçant un membre de l'encadrement

Lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent plus de 2 mois consécutifs, tout collaborateur, quel que soit son statut, avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement⁶ plus de 2 mois consécutifs, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus est 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 est redistribué sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs.

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

Partie V – REMUNERATIONS

Article 45. 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 2018, 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 catégorie⁷ :

- Les collaboratrices ayant été absentes entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 au titre d'un congé de maternité ;
- Les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 au titre d'un congé d'adoption ;
- Les collaborateurs ayant été absents entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 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 2017 et le 31 décembre 2017 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence. Il en est de même pour le calcul mensuel de la prime variable employé (PVE) entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

⁶ 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.

⁷ 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.

SIS AG JC
TN
JO

Article 46. Promotions

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 est distincte des augmentations générales réalisées au 1^{er} avril 2018.

Article 47. Prime de tutorat

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, sous réserve de l'achèvement du cursus, d'une prime revalorisée à 100€ bruts et ce quel que soit le nombre d'apprenti par tuteur (pour rappel, un tuteur ne peut avoir qu'un ou deux alternants maximum) ;
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat.

Article 48. Prime d'astreintes Magasin

Le montant de la prime d'astreinte magasin est revalorisé à 121,95 € (soit une hausse de 1,2% par rapport à 2017).

Article 49. Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Services Informatiques

Le montant des primes d'astreintes applicables au sein de la DSI est revalorisé à hauteur de 38,46€ pour les astreintes en semaine ; 133,28€ pour les astreintes du Samedi ; et 266,66€ pour les astreintes tombant un dimanche ou un jour férié (soit une hausse de 1,2% par rapport à 2017).

Article 50. Primes applicables au sein de la Direction des approvisionnements

La prime de remplacement (hors congés annuels) et la prime de permanence approvisionnement frais sont revalorisées à hauteur de 53,33€ pour la prime de remplacement et de 51,26€ pour la prime de permanence approvisionnement frais (soit une hausse de 1,2% par rapport à 2017).

Article 51. Rémunération du 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 2018 et jusqu'au 31 mars 2019 :

- Majoration des heures travaillées le dimanche dans le cadre des ouvertures habituelles pour les employés à 50%;

85 AG TC
TM
JCB

- Revalorisation du forfait « Travail habituel du dimanche » pour l'encadrement à hauteur de 110€ brut.

Article 52. 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 ») est reconduit à compter du 1^{er} mai 2018 et pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 avril 2019.

Ce dispositif repose sur l'appréciation, au niveau du magasin (réalisé/budget⁸), des 3 critères mensuels 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 €
+ Effet booster de 40% si le magasin dépasse l'objectif sur les volumes				
Enjeu mensuel maximum		42€	29,40€	16,80€

La prime est 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 absents⁹ seront redistribuées aux salariés présents.

Cette prime est 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 2019 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019 sur la fiche de paie du mois de mai 2019.

⁸ Le budget de CA, caddie et volumes prend en compte les impacts calendaires.

⁹ 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.

803 AG PC
TM
JED

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 2018.

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

Article 53. Promotion interne

La Direction accorde une enveloppe de 0,30 % de la masse salariale réels pour les promotions dans le cadre du présent accord.

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.

Article 54. 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 2018, la grille des salaires minimum selon les modalités suivantes (contrat 36h) :

Niveau	Grille au 1 ^{er} juin 2016	Grille au 1 ^{er} juin 2017	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2018
Niveau 1A	1515	1528,42	1547,21
Niveau 1B	1520	1531,54	1549,92
Niveau 1C	-	1534,68	1553,10
Niveau 2A	1522	1537,81	1556,26
Niveau 2B	1542	1544,07	1562,80
Niveau 2C	-	1550,34	1568,94

Article 55. Poursuite du dispositif de mise en place de l'échelon C

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

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

- Ancienneté minimum de 10 ans dans le niveau ;
- Compétence validée dans le cadre d'un entretien managérial spécifique sur la base d'une grille de compétences ;
- Capacité démontrée à transmettre ses savoirs (accompagnement de nouveaux embauchés, référent formation...etc) ;

AG YC
SD TM
JCD

- 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 Parties conviennent de prolonger ce dispositif jusqu'au 31 mars 2019 et qu'une communication sur le sujet sera réalisée dans le courant du 1^{er} trimestre 2018.

Article 56. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS)

Il est convenu une augmentation générale de 1,2% sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2018.

Article 57. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS

Les Parties ont convenu que les minima de la grille seront revalorisés du montant du taux d'augmentation décidé par la branche de l'audiovisuel retenu pour l'année 2018. Cette revalorisation s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2018 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 58. Revalorisation des minima agents de maîtrise

Les Parties ont convenu de revaloriser, au 1^{er} juin 2018, la grille des salaires minimum DCF des niveaux 5 et des niveaux 6 comme suit (base temps complet) :

Niveau	Grille DCF au 1 ^{er} juin 2017	Grille DCF applicable à compter du 1 ^{er} juin 2018
Niveau 5	2000 €	2025 €
Niveau 6	2110 €	2135 €

Article 59. Evolution des agents de maîtrise confirmés

La Direction poursuit 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 60. 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 perçoivent, à compter du 1^{er} juin 2018, un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 150 €
- Niveau 6 : 2 250 €

SS AG JC
TN JD

La direction s'engage à ce que l'application effective de ces minima 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 61. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires réels, pour l'annualisation de la rémunération des Agents de maîtrise au 1^{er} avril 2018 sur la base suivante :

- Une augmentation générale de 0,6% sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2018 ;
- Une enveloppe de 0,6% des salaires réels est utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2018, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Article 62. Revalorisation des salaires des cadres

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1^{er} avril 2018, dans le cadre d'augmentations individuelles.

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

Article 63. Création d'une grille de minima des cadres au forfait jour

Il est convenu, au 1^{er} juin 2018, la création d'une grille de minima pour les cadres au forfait jour, exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis par l'avenant 62 du 7 juin 2017 de la convention collective de branche, pour les cadres ayant un forfait de 216 jours travaillés :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	35 900€	36 500 €
8	44 900 €	46 100€

Etant précisé que les salaires mensuels minimum garantis (salaire fixe) sont les suivants pour un salarié à temps complet :

Niveau 7 : 2758 €

Niveau 8 : 3313 €

Article 64. Gratification annuelle (prime annuelle de fin d'année) pour l'encadrement

Le calcul de la gratification annuelle (prime annuelle de fin d'année) intègre les compléments de rémunération liés au temps de travail effectif versés dans l'année, hors variables et primes et/ou indemnités d'astreinte.

SJS AG MC
TM
JED

PARTIE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 65. 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 est 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 est également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Il sera enfin affiché sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

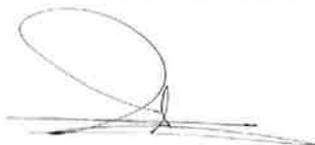
Fait à Saint-Etienne, le 27 février 2018

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC,
Bernard DALOT

Pour la Direction :

Jean-Claude DELMAS



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Magali CHARNACE

Stéphane BURON



Fédération des Services CFDT,
Anne GAGNOT



UNSA,
Thomas MEYER



CGT,
Jean PASTOR