

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE
PROJET ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2010**

Entre :

D'une part,

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

Et

D'autre part,

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

- CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- AUTONOME, Mme Evelyne GUIGNARD
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- CFTC, M. Yann CODURI
- CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- UNSA Casino, M. Michel POZO

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail, une négociation s'est engagée sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans la Société Distribution Casino France.

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

- 1^{ère} réunion : 26 janvier 2010
- 2^e réunion : 9 février 2010
- 3^e réunion : 16 février 2010.

Malgré un contexte économique peu favorable, la Direction a souhaité, après analyse des demandes des organisations syndicales, formuler un ensemble de propositions visant à améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs.

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

ARTICLE 1 – PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)

1.1 – Salaires (hors vendeurs BAS)

- Augmentation générale de 0,75 % sur la base du salaire réel au 1^{er} avril 2010
- Augmentation générale de 0,75 % sur la base du salaire réel au 1^{er} octobre 2010.

1.2 – Grille des salaires Casino (hors vendeurs BAS)

La pente de la grille « employé » sera portée à 25 % à effet du 1^{er} octobre 2010.

Soit une grille des salaires « employés et ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1^{er} octobre 2010
(base horaire hebdomadaire : 36 h)

Niveaux	Grille au 1^{er} juin 2009	Minima Casino au 1^{er} octobre 2010
1A	1 370,00	1 388
1B	1 400,00	1 425
2A	1 405,00	1 435
2B	1 415,00	1 445
3A	1 460,00	1 500
3B	1 495,00	1 535
4A	1 545,00	1 585
4B	1 685,10	1 735

1.3 – Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasins (hors vendeurs BAS)

Un dispositif de rémunération variable a été mis en place à titre expérimental pour l'année 2008 pour les employés et ouvriers des magasins, et reconduite en 2009 avec une augmentation de ses enjeux. Cette expérimentation est reconduite selon les mêmes modalités qu'en 2009 pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2011.

Une note explicative sur les modalités de mise en place sera adressée à l'ensemble des salariés.

1.4 – Salariés à temps partiel

Tout collaborateur à temps partiel se verra prioritairement proposer un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé, sur son établissement ou dans un établissement limitrophe dès lors qu'il présente les compétences requises pour l'exercer.

Avant toute embauche d'un collaborateur à temps partiel, tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises se verra prioritairement proposer la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire.

ARTICLE 2 – VENDEURS BAS

2.1 – Grille des salaires

Il a été décidé une augmentation de 0,75 % de la grille des minima des vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2010.

Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2010

Base mensuelle 156 h 60

Niveau	Echelon	Grille actuelle 01.09.09 (Niv IIV1 maj SMIC 01.01.10)	Proposition grille au 1 ^{er} avril 2010	% augmentation
II	V1	1 387,48 €	1 397,90 €	0,75 %
	V2	1 391,37 €	1 401,80 €	0,75 %
III	V1	1 435,16 €	1 445,92 €	0,75 %
	V2	1 470,65 €	1 481,68 €	0,75 %
IV	V1	1 505,33 €	1 516,61 €	0,75 %

2.2 – Réflexion sur le métier de vendeur BAS

Une réflexion s'engagera au cours de l'année 2010 portant sur le métier de vendeur BAS au regard des évolutions de ce marché.

Des groupes de travail thématiques seront constitués auxquels seront associés les partenaires sociaux.

Une première réunion est fixée au Jeudi 1^{er} avril 2010.

ARTICLE 3 – PERSONNEL D'ENCADREMENT

3.1 – Salaires Agents de Maîtrise et Cadres

Au 1^{er} avril 2010, une augmentation de **1,5 %** de la masse salariale de la catégorie (hors rémunération variable) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise et des cadres pour l'exercice 2010 dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout membre de l'encadrement qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 1 % de son salaire de base est reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

ARTICLE 4 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les évolutions professionnelles constituent un axe central de la politique Ressources Humaines de Distribution Casino France.

Dans cet esprit, il est convenu de poursuivre la démarche qui vise au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

Par ailleurs, il est convenu que le coût des évolutions salariales accompagnant la promotion des collaborateurs n'est pas imputé sur le budget des augmentations annuelles.

ARTICLE 5 – POLITIQUE D'EQUITE ENTRE FEMMES ET HOMMES

La Direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes tant pour les employés que pour l'encadrement, s'agissant aussi bien de la rémunération que de l'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

Une **enveloppe de 300 000 €** comprise dans le budget des augmentations individuelles, sera cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la politique de réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

Il est par ailleurs rappelé que les collaboratrices ayant été absentes entre le 1^{er} avril 2009 et le 1^{er} avril 2010 au titre d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie.

ARTICLE 6 – MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

6.1 – Abondement PEG

Sous réserve de la signature des Délégués Syndicaux de Groupe d'un avenant au Plan d'Epargne Groupe, le dispositif d'abondement appliqué en 2009 est intégralement reconduit en 2010.

Ainsi, pour l'année 2010 et à compter du versement de l'intéressement, les sommes issues de l'intéressement, ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 700 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement
≤ 100 €	100 %
> 100 € et ≤ 200 €	75 %
> 200 €	50 %

Le total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder en 2010 : 925 €.

Une communication sur le dispositif sera déployée au cours du 1^{er} semestre 2010. Elle sera communiquée aux partenaires sociaux pour information.

6.2 – Facilités de paiement spécifiques

Les facilités de paiement spécifiques accordées aux salariés en 2009 sont reconduites en 2010.

6.3 – Réductions sur achats

La remise accordée sur l'achat des produits à marque distributeur est portée de 5 % à 7,5 % à effet du 1^{er} avril 2010.

Une note explicative sur les modalités et le calendrier précis de mise en place sera adressée ultérieurement à l'ensemble des salariés.

6.4 – Classifications

La Direction s'engage à ouvrir en 2010 une négociation sur les classifications visant à la création d'un échelon « C » pour la catégorie « Employés » afin de rechercher une meilleure reconnaissance des compétences et des expertises.

Une première réunion est fixée au Mercredi 7 avril 2010.

6.5 – Astreintes

Sous réserve de la signature par les délégués syndicaux centraux d'un avenant à l'accord du 4 mars 2004, la prime d'astreinte prévue à l'article 3 de l'accord du 4 mars 2004 est portée à 105 € à compter du 1^{er} juillet 2010.

ARTICLE 7 – DATE D'APPLICATION

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Evelyne GUIGNARD

Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT

CFTC, Yann CODURI

CGT, Sylvie VACHOUX

UNSA Casino, Michel POZO