



DISTRIBUTION CASINO FRANCE

NAO 2018

NAO 2018

TABLE DES MATIÈRES

PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX PAGES 3 À 14

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS PAGES 15 À 25

CONDITIONS DE TRAVAIL PAGES 26 À 33

RÉMUNÉRATIONS PAGES 34 À 42

MESURES NON RECONDUITES PAGE 43

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

- **Frais de Santé**

niveau de prise en charge patronale de la cotisation mutuelle MIEL Option 1 à **50%**.

- **Couverture des frais de santé pour les contrats courts (contrats d'une durée inférieure à 3 mois),**

- **suspension temporaire de la couverture** de l'enfant du personnel qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois sans impact sur le niveau de couverture choisie.

Nouveau

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

- **Hospitalisation ambulatoire**

Maintien de la rémunération du collaborateur pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

- **Assurance Dépendance**

Prise en charge, à hauteur de 20%, des cotisations à l'assurance dépendance facultative.

- **Allocation retraite**

Le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite demeurera porté de 60 à 62 ans

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

- **Abondement CET/PERCO**

Nouveau

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.

Abondement **de 10% supplémentaire** pour tout collaborateur de 50 ans et plus.

- **Accompagnement à la retraite**

Nouveau

Organisation de réunions d'informations, animées par un expert, organisées en région (regroupement des salariés concernés sur un même site), pour accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ **Retraite Progressive**

Nouveau

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 âgé(e)s de 60 ans et plus ;
- Sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ;
- 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.

La Direction s'engage à maintenir la part patronale des cotisations retraite des salariés concernés sur la base d'un temps complet.

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ **Rachat de trimestre**

Nouveau

Pour les cadres, la Direction met en œuvre un dispositif de rachat de trimestre 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 1er avril 2019 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ Abondement de l'intéressement et des versements volontaires

Nouveau

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	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%

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

o Carte salarié

Bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés et les retraités

- ✓ Une remise de 10 % sur les produits de marque Casino
- ✓ une remise de 5 % sur tous leurs achats

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.

Facilité de paiement spécifique (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées est reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- du 1er juin au 31 juillet
- du 1er août au 30 septembre
- du 1er au 31 décembre

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ **La remise spécifique liée à la médaille du travail**

- ✓ 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

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ **Restauration**

Nouveau

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.

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)

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.

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

- **Bon d'achat lessive**

Nouveau

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

- **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

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

- **Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, congé parental**

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

Un jour de congé ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, portant ainsi de **11 à 12 jours** la durée totale du congé de paternité

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

○ **Congés liés à l'ancienneté**

Pour la période du 1er 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.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ **Service de conseil social et juridique**

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.

○ **Prise en charge du coût de la prestation de type « Fil Assistance »**

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).

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ **Accompagnement psychologique des salariés**

Nouveau

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...
- ✓ 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.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

- **Congé de l'aidant familial**

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, la Direction abondera chaque jour donné par les salariés d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

- **Accompagnement des collaborateurs en longue maladie**

Nouveau

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, sur une période pouvant aller de 3 mois à 1 an, afin de favoriser la reprise durable du travail du salarié.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Formation des managers

Nouveau

Les principaux objectifs de cette formation sont :

- ✓ En tant que manager, de mieux appréhender les situations et attentes des salariés en situation de fragilité liées à l'état de santé : maladies chroniques évolutives 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
- ✓ Faire évoluer la compréhension et les comportements face à ces situations de management de plus en plus fréquentes.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Plateforme logement

Nouveau

- ✓ Les 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 : Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- ✓ 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 à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux collaborateurs propriétaires.
- ✓ Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Déménagement et évènement familial

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 :

- ✓ 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).

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Déménagement et évènement familial

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 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,

Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse sera demandé.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Accès à la plateforme de services Yoopies

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).

○ 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
- ✓ De la lecture et de la documentation pédagogique ;
- ✓ Des cours de langue étrangère en ligne

Nouveau

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ **Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU**

Permettre aux salariés qui le souhaitent de transformer leurs droits acquis sur leur CET en CESU.

○ **Engagement citoyen**

Nouveau

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen, 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)

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Réserve militaire

Nouveau

Octroyer aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- ✓ Porter de 5 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
- ✓ Permettre à tout salarié en CDI de donner des jours de congés à des salariés réservistes

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

○ Alternance

Nouveau

Pour les salariés liés par un contrat en alternance:

- ✓ la Société participera par le versement d'une prime de 200€ brut au financement de son permis de conduire
- ✓ 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

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ **Mobilité géographique**

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 inférieure ou égale à 70 kms ;
- ✓ 2 jours d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique supérieure 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

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **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

- **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

Réalisation d'une enquête interne auprès des salariés à temps partiel afin d'estimer le nombre de salariés qui travaillent à temps partiel qui souhaiteraient avoir une augmentation de leur base horaire contractuelle.

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ Aménagement du temps de travail des employés

✓ 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).

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ Aménagement du temps de travail des employés

- ✓ 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.

- ✓ 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

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ Aménagement du temps de travail des employés

✓ Fermetures en soirée

Nouveau

Pour 2018, un salarié est considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se termine à 19h30 et au delà. 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 express.

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ Aménagement du temps de travail des employés

✓ Règles de durée du travail

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

○ Dispositions relatives à la planification des congés

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

○ Dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise

La durée maximale de travail effectif 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. 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 plus une journée complète ou 2 ½ journées de repos par semaine

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **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

- **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 remplacement plus de 2 mois consécutifs, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

RÉMUNÉRATIONS

- **Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération**

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, dont 100 000 € seront alloués spécifiquement à la réduction des écarts de salaire Femmes/Hommes supérieurs à 2 % pour un emploi similaire.

- **Promotions**

Accompagnement de 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 1er avril 2018.

RÉMUNÉRATIONS

○ **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).

○ **Rémunération du travail habituel du dimanche matin**

Privilégier le recours au volontariat dans la réalisation du travail habituel du dimanche:

- ✓ 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 110€ brut.

RÉMUNÉRATIONS

o rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin

Ce dispositif repose sur l'appréciation, au niveau du magasin (réalisé/budget), 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.

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

RÉMUNÉRATIONS

○ **Promotion interne**

Enveloppe de 0,30 % de la masse salariale réels pour les promotions.

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

RÉMUNÉRATIONS

○ Revalorisation des minima employés

Au **1er juin 2018**, la grille des salaires minimum sera relevée uniquement pour les niveaux 1 et 2:

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

RÉMUNÉRATIONS

○ **Poursuite du dispositif de mise en place de l'échelon C**

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

- ✓ 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)
- ✓ 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

○ **Revalorisation des salaires des employés et ouvriers**

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

RÉMUNÉRATIONS

○ Dispositions concernant le personnel vendeur BAS

Les minimas 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 1er avril 2018 ou à la date effective de l'augmentation décidée par la branche de l'audiovisuel si celle-ci est postérieure au 1er avril.

○ Revalorisation des minima agents de maîtrise

Revalorisation, au 1er juin 2018, de la grille des salaires minimum DCF des niveaux 5 et des niveaux 6:

Niveau	Grille DCF au 1er juin 2017	Grille DCF applicable à compter du 1er juin 2018
Niveau 5	2000 €	2025 € (+ 1,25%)
Niveau 6	2110 €	2135 € (+ 1,18%)

RÉMUNÉRATIONS

○ **Evolution des agents de maîtrise confirmés**

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

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

○ **Promotion des agents de maîtrise**

Tous les agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau percevront, à compter du 1er juin 2018, un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

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

RÉMUNÉRATIONS

○ Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires réels, pour l'annualisation de la rémunération des Agents de maîtrise au 1er avril 2018 sur la base suivante :

- ✓ Une augmentation générale de 0,6% sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1er 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

○ Revalorisation des salaires des cadres

Enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1er avril 2018, dans le cadre d'augmentations individuelles

LES MESURES 2017 NON RECONDUITES EN 2018

- **Carence en cas d'arrêt de travail**

Annulé

- **L'engagement de reclassification de certains métiers**

- ✓ Les postes d'arrière-caisse
- ✓ Les postes du service d'approvisionnement
- ✓ Les postes du drive

Annulé