

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE :  
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR  
LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2008**

---

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 pour

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

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L132-7 du code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans la société Distribution Casino France sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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

- 1<sup>ère</sup> réunion : 30 janvier 2008
- 2<sup>ème</sup> réunion : 13 février 2008
- 3<sup>ème</sup> réunion : 19 février 2008.

Malgré un contexte économique à faible visibilité, la Direction de la Société Distribution Casino France a souhaité, à l'analyse des demandes des organisations syndicales et dans le cadre d'une volonté partagée de rénovation sociale, présenter aux différentes organisations syndicales un ensemble de propositions visant à traiter des thèmes liés directement aux salaires et aux conditions de travail des collaborateurs afin d'améliorer réellement leur pouvoir d'achat, ainsi que d'autres thématiques qui concernent, elles aussi, très directement les salariés dans leur quotidien.

Ainsi, il a été proposé d'aborder les thèmes suivants :

1. La rémunération.
2. Le nécessaire effort à réaliser dans la recherche d'une véritable parité femmes/hommes.
3. La prise en compte de certaines attentes des salariés à temps partiel.
4. La négociation sur la mise en place d'un PERCO.
5. La négociation sur la mise en place d'un CET.
6. L'amélioration des régimes de prévoyance et mutuelle incluant une réflexion sur la mise en place d'une garantie dépendance.
7. La mise en place d'une carte de fidélité et de facilités de paiement spécifiques aux salariés
8. La réflexion sur une réécriture plus globale de l'accord d'entreprise du 19 décembre 1996.

Après discussions et échanges sur les propositions faites 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. - La grille des salaires**

Il a été décidé une augmentation de la pente de 18% à 21%

**Soit une Grille des salaires « Employés et Ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1<sup>er</sup> juin 2008**  
**(Base horaire hebdomadaire : 36 h)**

<b><u>Grille actuelle</u></b>	<b><u>Grille au 1<sup>er</sup> juin 2008</u></b>	
1 A : 1 321,71 €	1 A : 1 330 €	+ 0,63 %
1 B : 1 323 €	1 B : 1 360 €	+ 2,80 %
2 A : 1 328 €	2 A : 1 365 €	+ 2,79%
2 B : 1 340 €	2 B : 1 370€	+ 2,24 %
3 A : 1 380 €	3 A : 1 415 €	+ 2,54 %
3 B : 1 410 €	3 B : 1 450 €	+ 2,84 %
4 A : 1 450 €	4 A : 1 500 €	+ 3,45 %
4 B : 1 538 €	4 B : 1 610 €	+ 4,68 %

### **1.2 - Les salaires (hors vendeurs BAS)**

Applicable au 1<sup>er</sup> avril 2008 sur les salaires réels, l'augmentation sera d'un montant de 3.10% décomposé comme suit:

- Augmentation générale de **2,5 %** sur la base des salaires réels
- + **0,643 %** dus au transfert partiel de cotisations salariales retraite sur la part « employeur » (part salariale passant de 3,643 % à 3 %).

Afin de concrétiser cette mesure, un avenant à l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001, venant modifier l'annexe 8, est proposé à la signature des organisations syndicales en parallèle de la signature du présent accord.

Les dispositions de cet avenant figurent en annexe 1.

### **1.3 - Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs BAS)**

Se rajoutant aux dispositions négociées dans cet accord, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008, la Direction mettra en place, de façon unilatérale, un dispositif de rémunération variable à titre expérimental pour l'année 2008 pour les employés et ouvriers des magasins.

### **1.4 - Temps partiel (hors vendeurs BAS)**

#### ***Revalorisation des contrats***

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, tout employé à temps partiel pourra demander une revalorisation de son temps de travail. Il lui sera donc proposé, en fonction des réalités locales, d'augmenter son volume horaire hebdomadaire selon les modalités suivantes :

- si Contrats  $\geq$  28 h et  $<$  30 h : proposition de passage à 30 h
- si Contrats  $\geq$  26 h et  $<$  28 h : proposition de passage à 28 h

En cas d'impossibilité immédiate, la demande du collaborateur sera réexaminée prioritairement, dès que les conditions économiques et organisationnelles le permettront. Il est entendu que cette première demande sera enregistrée sans qu'il soit besoin de la reformuler.

#### ***Déploiement de la poly compétence***

La Direction s'engage à continuer d'appliquer le déploiement de la poly compétence sur l'ensemble des hypermarchés dans le cadre du dispositif testé en 2007 et présenté lors de la réunion du CCE des 23 et 24 mai 2007.

#### ***Contrat minimum d'embauche***

De plus, à compter de cette date, toute embauche d'un collaborateur dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel se fera sur la base minimum de 30 heures hebdomadaires avec modulation, hors contrats « étudiant » et situation individuelle spécifique.

Toutefois, avant toute embauche d'un collaborateur à temps partiel, la Direction s'engage à proposer prioritairement à tout employé à temps partiel qui en ferait la demande, la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire selon les modalités précitées.

Les autres dispositions existant dans l'entreprise relatives aux embauches à temps complet ne sont pas modifiées.

## **ARTICLE 2 – VENDEURS BAS**

### **2.1 - La grille des salaires**

Il a été décidé une augmentation de la grille des minima des vendeurs BAS à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008.

## Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1<sup>er</sup> avril 2008

<u>Base mensuelle 156 h 60</u>		
<b><u>Grille actuelle</u></b>	<b><u>Grille au 1<sup>er</sup> avril 2008</u></b>	
2 V1 : 1 321,71 €	2 V1 : 1 327,84 €	+ 0,46 %
2 V2 : 1 321,71 €	2 V2 : 1 337,32 €	+ 1,18 %
3 V1 : 1 377,61 €	3 V1 : 1 406,92 €	+ 2,13 %
3 V2 : 1 411,75 €	3 V2 : 1 441,71 €	+ 2,12 %
4 V1 : 1 445,73 €	4 V1 : 1 475,71 €	+ 2,07 %

### **2.2 - Les salaires**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008 :

- + **0,643** % dus au transfert des cotisations salariales retraite sur la part « employeur » (part salariale passant de 3,643 % à 3 %).  
Afin de concrétiser cette mesure, un avenant à l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996 repris par l'accord de substitution Distribution Casino France du 1<sup>er</sup> août 2001, venant modifier l'annexe 8, est proposé à la signature des organisations syndicales en parallèle de la signature du présent accord.  
Les dispositions de cet avenant figurent en annexe 1.

## **ARTICLE 3- PERSONNEL ENCADREMENT**

### **3.1 - Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008 :

- Augmentation générale de 1 % sur la base des salaires réels.
- Une augmentation de 2 % de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions en cours d'année 2008) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2008 dans le cadre d'augmentations individuelles.

La Direction s'engage à ce que tout agent de maîtrise qui n'aurait pas une évolution salariale d'au moins 1,5 % soit reçu pour motiver explicitement cette décision lors de l'entretien annuel obligatoire d'évaluation. Cet entretien étant suivi de l'entretien de professionnalisation avant le 1<sup>er</sup> mai 2008.

### **3.2 - Cadres**

- **Au 1<sup>er</sup> avril 2008**, une augmentation de 3 % de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions en cours d'année 2008) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2008 dans le cadre d'augmentations individuelles.

La Direction s'engage à ce que tout cadre qui n'aurait pas au moins une annualisation de 1,5 % soit reçu pour motiver explicitement cette décision lors de l'entretien annuel obligatoire d'évaluation. Cet entretien étant suivi de l'entretien de professionnalisation avant le 1<sup>er</sup> mai 2008.

### **3.3 – Politique d'équité de rémunération entre femmes et hommes**

Dans le cadre d'une politique d'équité de rémunération femmes/hommes, 5 % du budget des augmentations individuelles sera cantonné et géré par la DRH afin de revaloriser la rémunération des collaboratrices ayant été absentes entre le 1<sup>er</sup> avril 2007 et le 1<sup>er</sup> avril 2008 au titre d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, en ayant pour cible la moyenne des augmentations de la catégorie.

## **ARTICLE 4 - MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

### **4.1 - Négociation pour la mise en place d'un PERCO**

La Direction s'engage à ouvrir en 2008 des négociations sur la mise en place d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif appelé plus communément PERCO.

Un calendrier des réunions de négociations est d'ores et déjà fixé :

- le mercredi 12 mars 2008 / après-midi
- le jeudi 10 avril 2008 / après-midi.

### **4.2 - Négociation pour la mise en place d'un CET**

La Direction s'engage à ouvrir en 2008 des négociations sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps appelé plus communément CET qui s'appliquera à l'ensemble des collaborateurs.

Un calendrier des réunions de négociations est d'ores et déjà fixé :

- le mercredi 12 mars 2008 / matin
- le jeudi 10 avril 2008 / matin

Les partenaires sociaux feront leurs meilleurs efforts pour que les dispositions prévues aux paragraphes 4.1 et 4.2 ci-dessus soient effectives avant le 31 mai 2008.

#### **4.3 - Abondement PEE**

Pour l'année 2008, 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 :

<b>Tranches de versement</b>	<b>Abondement</b>
≤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 2008 : 925 €.

#### **4.4 - Prévoyance / Frais de Santé et Dépendance**

La Direction s'engage à rechercher en 2008, en collaboration avec l'ensemble des partenaires sociaux, une amélioration globale des différents régimes de Prévoyance et de couverture frais médicaux.

La première réunion aura lieu au cours du premier semestre 2008.

C'est dans ce cadre que sera examinée la mise en place d'une garantie Dépendance.

#### **4.5 - Carte de fidélité**

La Direction s'engage à mettre en place en 2008 une carte de fidélité accessible à l'ensemble des salariés.

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

#### **4.6 – Facilités de paiement spécifiques**

Au titre de l'année 2008 et à effet du 1<sup>er</sup> avril 2008, les salariés pourront bénéficier de facilités de paiement spécifiques.

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

#### **4.7 – Accord d'entreprise**

Une réflexion globale sur une réécriture de l'accord d'entreprise du 19 décembre 1996 sera entreprise courant 2008.

Une première réunion de travail sera organisée le 6 mai 2008.

Les parties s'intéresseront prioritairement aux questions relatives à l'organisation du travail. Elles feront leurs meilleurs efforts pour parvenir à un accord avant la fin de l'année 2008.

## **ARTICLE 5 : DATE D'APPLICATION**

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de DISTRIBUTION CASINO FRANCE, ces dernières disposent selon l'article L.132-2-2 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur 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 signée des parties 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.



Fait à Saint Etienne le 19 février 2008

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

AUTONOME, Mme Evelyne GUIGNARD

CFDT, Mme Anne-Marie COAT

CFTC, M. Yann CODURI

CGT, Mme Sylvie VACHOUX

UNSA Casino, M Michel POZO