

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE :
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2009**

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

67 4
EG 1 APC

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L2222-5, L2261-7 et L2261-8 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 hommes et les femmes, 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 : 18 février 2009
- 2^{ème} réunion : 3 mars 2009
- 3^{ème} réunion : 10 mars 2009.

Malgré un environnement économique général particulièrement dégradé dans un contexte de crise mondiale, la Direction de la Société Distribution Casino France a souhaité, après analyse des demandes des organisations syndicales, présenter un ensemble de propositions qui reflètent sa volonté de poursuivre l'effort d'amélioration du pouvoir d'achat, ainsi que des conditions de vie au travail de ses salariés.

La politique salariale 2009 de Distribution Casino France se caractérise, notamment, par une prise en compte renforcée des collaborateurs dont le salaire est le plus bas. Elle a également pour effet de poursuivre la recherche de parité entre hommes et femmes.

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

1. La rémunération.
2. L'égalité hommes/femmes.
3. L'abondement
4. Les facilités de paiement
5. Le PERCO.

D'autre part, parallèlement aux négociations annuelles obligatoires 2009, ont débuté des négociations portant sur la révision de l'accord d'entreprise Distribution Casino France. Compte tenu de ces négociations en cours, les partenaires sociaux conviennent que les thèmes concernant l'organisation et la durée du travail se doivent d'être traités, en 2009, dans le cadre des modalités prévues à cet effet au titre de l'accord de méthode du 4 septembre 2008.

6 17
EG
4 1/2
2
MP
ATC

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. - Grille des salaires Casino

Malgré les modifications importantes du contexte économique, il a été décidé de poursuivre le plan de redressement de la pente de la grille des salaires suivant les modalités initialement envisagées dans le cadre de l'accord salaires 2006.

En conséquence, au 1^{er} juin 2009, la pente de la grille passera de 21 % à 23%.

Soit une Grille des salaires « Employés et Ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1^{er} juin 2009

(Base horaire hebdomadaire : 36 h)

Niveaux	Grille au 1 ^{er} juin 2008	Minima Casino au 1/6/2009	% d'évolution
1A	1 351,46	1 370,00	+ 1,37 %
1B	1 360,00	1 400,00	+ 2,94 %
2A	1 365,00	1 405,00	+ 2,93 %
2B	1 370,00	1 415,00	+ 3,28 %
3A	1 415,00	1 460,00	+ 3,18 %
3B	1 450,00	1 495,00	+ 3,10 %
4A	1 500,00	1 545,00	+ 3,00 %
4B	1 610,00	1 685,10	+ 4,66 %

1.2 - Salaires (hors vendeurs BAS)

Afin de réaliser un effort particulier sur les bas salaires, il a été décidé une augmentation au 1^{er} avril 2009 sur les salaires réels, selon les modalités ci-après :

- **Augmentation générale de 2,5 % sur le salaire réel** si celui-ci est inférieur à 1 385,55 €
- **Augmentation générale de 2,25 % sur le salaire réel** si celui-ci est compris entre 1 385,55 € et 1 500 €, avec un minimum de 1 420,19 €
- **Augmentation générale de 2 % sur le salaire réel** si celui-ci est supérieur à 1 500 €, avec un minimum de 1 533,75 €.

607 03
Eg
y MP
3
ARC

1.3 - Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (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. Cette expérimentation est reconduite pour une durée déterminée qui prendra fin au terme de la négociation annuelle obligatoire 2010. Au titre de cette expérimentation, l'enjeu de la prime est augmenté de 20 % et son versement est mensualisé.

Ce dispositif fera l'objet d'une consultation pour avis des élus du Comité Central d'Entreprise de Distribution Casino France lors de sa prochaine réunion avec, pour objectif, une entrée en vigueur au 1^{er} mai 2009.

Une note explicative sur les modalités de mise en place sera adressée, au terme de la consultation du CCE, à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 2 – VENDEURS BAS

2.1 - Grille des salaires

Il a été décidé une augmentation de la grille des minima des vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril et au 1^{er} septembre 2009.

Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2009 et au 1^{er} septembre 2009

Base mensuelle 156 h 60

	Grille actuelle	Grille au 1er avril 2009		Grille au 1^{er} septembre 2009	
2V1	1 363,99	1 375,91	0,87 %	1 382,79	0,50 %
2V2	1 363,99	1 384,45	1,50 %	1 391,37	0,50 %
3V1	1 406,92	1 428,02	1,50 %	1 435,16	0,50 %
3V2	1 441,71	1 463,34	1,50 %	1 470,65	0,50 %
4V1	1 475,71	1 497,85	1,50 %	1 505,33	0,50 %

67
EG
cy AC MP
4 ANE

ARTICLE 3- PERSONNEL ENCADREMENT

3.1 – Salaires Agents de Maîtrise et Cadres

- **Au 1^{er} avril 2009**, une augmentation de **2 %** 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 2009 dans le cadre d'augmentations individuelles.

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

ARTICLE 4 – POLITIQUE D'EQUITE DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

Dans le cadre d'une politique d'équité de rémunération femmes/hommes :

1. Une **enveloppe de 500 000 €**, comprise dans le budget des augmentations individuelles, sera cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre en 2009 la politique de réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.
2. Dans le cadre d'absence pour congé maternité lié à l'arrivée du troisième enfant, le complément de salaire sera pris en charge quel que soit le niveau de salaire de base.

ARTICLE 5 - MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

5.1 – Abondement PEE

Les mesures arrêtées en 2008 ont permis de favoriser les versements les plus faibles grâce à un abondement à 100 % des versements inférieurs ou égaux à 100 €.

Le dispositif d'abondement fixé en 2008 est intégralement reconduit en 2009.

Ainsi, pour l'année 2009 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 2009 : 925 €.

6/1/09
cy PL EG
5 VP
ARC

5.2 – Facilités de paiement spécifiques

Les facilités de paiement spécifiques accordées aux salariés en 2008 sont reconduites en 2009.

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

5.3 - Négociation pour la mise en place d'un PERCO

La Direction s'engage à poursuivre durant l'année 2009 les négociations sur la mise en place d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif appelé plus communément PERCO. Une première réunion est d'ores et déjà fixée au Mercredi 15 avril 2009.

5.4 – Négociation en cours portant sur la révision de l'accord d'entreprise DCF

Dans le cadre des négociations en cours au titre de la réécriture de l'accord d'entreprise concernant l'organisation et la durée du travail, la notion des coupures sera abordée en priorité aux fins de concilier au mieux les besoins de l'entreprise et ceux de chacun des salariés concernés.

Les parties se fixent comme objectif de rechercher des solutions d'organisation du temps de travail qui permettent d'optimiser la gestion individuelle des coupures.

5.5 – Salariés à temps partiel

A l'issue des entretiens annuels d'évaluation et d'évolution professionnelle, chaque chef d'établissement établira la liste des salariés à temps partiel qui souhaitent voir évoluer le régime horaire de leur contrat de travail.

Chaque fois qu'un poste d'un volume horaire supérieur ou temps complet deviendra disponible, il sera porté prioritairement à la connaissance des salariés concernés en tenant compte des réalités organisationnelles de l'établissement, ainsi que des compétences nécessaires au poste proposé.

ARTICLE 6 : 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.2232-13 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.

GA
EG
cy
6
APC

Fait à Saint Etienne le 12 mars 2009

Pour les organisations syndicales

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



Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS


