

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE
PROCES VERBAL DE DESACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
PORTANT SUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Entre :

D'une part,

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

Ci-après dénommée « La Direction »

Et :

D'autre part,

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

- CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- CGT, M. Jean PASTOR

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 30 janvier 2013
- 2^e réunion 11 février 2013
- 3^e réunion 26 février 2013.

L'article L.2242-4 du Code du Travail prévoit : « *Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.* »

C'est dans ce contexte que le présent procès-verbal de désaccord a été établi.

ARTICLE 1 - DEMANDES DES OS

Supprimé pour éviter toute confusion

II – LA DIRECTION

La Direction applique les dernières propositions faites aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 26 février 2013 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

PARTIE I - REMUNERATIONS

1.1 - PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)

1.1.1 – Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)

A compter du 1^{er} avril 2013 :

- **Augmentation générale de 1,5 % sur la base des salaires réels.**

1.1.2 - 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, applicable en 2012, est reconduit, selon les mêmes règles de fonctionnement à compter du 1^{er} avril 2013 et pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2014.

L'enjeu de la prime est revalorisé. Il est porté à 40 € :

- Prime sur le chiffre d'affaires : enjeu de 25 € bruts
- Prime sur la fidélité : enjeu de 15 € bruts.

Cette prime sera versée au choix du salarié :

- Soit chaque mois : versement de la prime correspondant au mois N sur la fiche de paie du mois N+1
- Soit de façon annuelle en mai 2014 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2014 sur la fiche de paie du mois de mai 2014.

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 2013.

1.2 – PERSONNEL ENCADREMENT

1.2.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Au 1^{er} avril 2013, **augmentation de 1,5 %**, dont :

- **Une augmentation générale de 1 %** sur la base des salaires réels ;
- **Une enveloppe globale d'augmentation de 0,50 % de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) qui sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2013, dans le cadre d'augmentations individuelles.
- **Revalorisation des salaires des agents de maîtrise :**
Mise en place d'un deuxième plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date du 1^{er} avril 2013. Ce plan sera réalisé d'ici le 1^{er} avril 2014 de la façon suivante :
 - o Niveau 5 : Revalorisation de salaire à 2 000 € bruts minimum
 - o Niveau 6 : Revalorisation de salaire à 2 100 € bruts minimum

1.2.2 – Cadres

- **Au 1^{er} avril 2013, une augmentation de 1,50 % de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres dans le cadre d'augmentations individuelles pour l'exercice 2013.

Tout cadre qui ne bénéficierait pas, en 2013, d'une évolution salariale d'au moins 0,90 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

1.2.3 – Minima salaires encadrement

La Direction transmettra aux établissements les minima mensuels des salaires de l'encadrement issus des accords salaires conclus au niveau de la branche FCD et retranscrits selon les modalités propres à Distribution Casino France.

1.2.4 – Rémunération variable encadrement

Hypermarchés/supermarchés

Les objectifs individuels pour 2013 seront fixés précisément dans les feuilles de route, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du collaborateur sera réalisée en deux temps :

- une évaluation pour la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente ;
- une évaluation pour la deuxième partie de l'année correspondant à sa nouvelle fonction.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien individuel d'évaluation, qu'il soit annuel ou en cours d'année.

La rémunération variable, si elle est due, sera versée sur la paie du mois d'avril.

Proximité

Pour les managers commerciaux des réseaux intégrés et franchisés Proximité, les règles de calcul/ de versement de la prime trimestrielle seront précisées et remises à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du collaborateur sera réalisée en deux temps :

- une évaluation pour la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente ;
- une évaluation pour la deuxième partie correspondant à sa nouvelle fonction.

1.3 – VENDEURS BAS

1.3.1 – Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2013

Base mensuelle 156 h 60

Niveau	Echelon	Grille au 1^{er} avril 2012	Proposition grille au 1^{er} avril 2013
II	V1	1 453,82	1 489,87
	V2	1 457,87	1 493,88
III	V1	1 503,76	1 542,11
	V2	1 540,95	1 579,47
IV	V1	1 577,27	1 617,17

1.3.- TOUTE CATEGORIE DE SALARIES

1.3.1. – Astreinte

A compter du 1^{er} avril 2013, le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres en 2013, soit une revalorisation de 1,5 %.

1.3.2 – Travail du dimanche matin

A compter du 1^{er} avril 2013, le montant de l'indemnité forfaitaire versée aux membres de l'encadrement en cas de travail habituel le dimanche matin, sera revalorisé de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres en 2013, soit une revalorisation de 1,5% qui porte le montant de l'indemnité forfaitaire (arrondi) à 83,50 € bruts.

1.3.3 – Prévoyance

Le taux d'appel sur les cotisations des contrats de prévoyance passera à 90 % pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 décembre 2013, soit une baisse de 10 % des cotisations.

1.3.4 - Abondement PEG

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2013, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement
≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2013, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 945 €.

1.3.5 – Carte Salarié Casino (Mastercard)

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2013.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2012 seront prorogées pour l'année 2013 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.et casinoexpress.fr
- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr...

Les salariés titulaires de la Carte Salarié Casino bénéficieront, en 2013, de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

- du 1^{er} juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1^{er} août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1^{er} au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

II – DUREE DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL « EMPLOYES.OUVRIERS » ET « ENCADREMENT »

2.1 – Salariés à temps partiel

La Direction s'engage à poursuivre en 2013 la politique de revalorisation des contrats horaires hebdomadaires 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).

2.2 – Organisation du travail

Un test sur l'organisation du temps de travail sera mis en place selon le calendrier ci-après dans 4 hypermarchés et 4 supermarchés afin de mieux adapter l'organisation du temps de travail aux cycles de vie des magasins (flux marchandises, flux caisses, flux service...) tout en équilibrant les rythmes de travail :

Phase 1 : Réunion d'une commission de travail composée de deux membres par organisation syndicale représentative sur l'aménagement du temps de travail les 17 avril 2013 (après-midi) et 23 mai (matin) reprenant les points suivants :

- Limitation du temps de travail sur les caisses SCO
- Durée minimum de la journée de travail
- Amplitude et rythme de la durée journalière de travail
- Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs
- Programme des horaires à l'avance
- Rythme des coupures
- Bilan des outils de planification des horaires
- Affichage des congés payés
- Travail habituel du dimanche matin.

Phase 2 : Mise en œuvre des tests à partir du mois de juin 2013

Choix de 4 hypermarchés et de 4 supermarchés en veillant à ce que toutes les typologies de magasins soient représentées (urbain, rural, hyper alimentaire...).

Objectifs de ces tests :

- Identifier les différents cycles de flux actuels des magasins (marchandises, service client,..) selon la typologie des magasins ;

- En fonction de ces différents flux et en étudiant les opportunités des schémas d'horaires évoqués dans le cadre de la commission :
Tester la mise en place d'horaires de façon manuelle/hors outils permettant de mieux concilier les besoins du magasin et l'équilibre des rythmes de travail dans le respect de nos accords.

Une information sur le processus sera faite auprès des instances représentatives du personnel de chacun des sites.

Phase 3 : 26 septembre 2013 (matin)

- Présentation de la méthode de déploiement dans le cadre d'une réunion de restitution des tests ;
- Définition des grandes orientations avec les organisations syndicales représentatives.

2.3 – Traçabilité des horaires de travail pour les agents de maîtrise

Le processus de traçabilité des horaires de travail des agents de maîtrise mis en place depuis le 1^{er} avril 2012 sera reconduit pour l'année 2013.

2.4 – Vendeurs BAS

Une réunion de la commission de suivi sera organisée le 17 avril 2013 au matin avec pour objectif d'examiner les sujets suivants :

- Présentation du projet Non Alimentaire Hypermarchés
- Schéma d'élaboration de la grille (ancien contrat) et de la rémunération variable (nouveau contrat)
- Besoin d'accompagnement (formation, information...)
- Description de fonction.

2.5 – Permanences commerciales

A la suite du travail réalisé avec les représentants du personnel, un nouveau guide de permanence a été préparé.

Un exemplaire de ce guide sera adressé à chaque organisation syndicale représentative d'ici le 30 avril 2013.

En complément de la diffusion de ces mémentos, une formation e-learning sera en outre mise en place pour les collaborateurs à partir de la mi-février 2013.

Enfin, une nouvelle communication sera réalisée d'ici le 30 avril 2013 auprès des directeurs d'établissements pour garantir la bonne mise en place de ces procédures.

2.6 – Restauration

L'amplitude d'ouverture des magasins nécessite de planifier des horaires de travail sur les plages 12 h / 14 h et 18 h 30 / 20 h 30.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce que tout collaborateur du magasin amené à travailler durant la totalité de l'une et/ou l'autre de ces plages horaires bénéficie :

- s'il existe une cafétéria sur le site, d'une réduction de 25 % ;
- s'il n'existe pas de cafétéria sur le site, du remboursement sur justificatif d'un forfait repas à hauteur de 2,60 € en province et de 3 € à Paris/région parisienne.

2.7 – Mutation

A compter du 1^{er} avril 2013, il sera respecté un délai de prévenance d'un mois avant toute mutation d'un agent de maîtrise, sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord du collaborateur.

III – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

3.1 - Changement de niveau et d'échelon

La Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et d'échelon d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau ou du nouvel échelon.

A compter du 1^{er} avril 2013 et jusqu'au 31 mars 2014, pour tout changement de niveau, cette revalorisation de salaire sera au minimum de 1,5 %.

3.2 - Agents de maîtrise

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

284 agents de maîtrise niveau 5 sont passés au niveau 6 entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2012 (Amont HM/SM : 14 ; HM : 99 ; SM : 128 ; Proximité : 43).

Fort de ces résultats, la Direction poursuivra en 2013 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 :

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

3.3 - Remplacements provisoires

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

3.4 – Maintien et évolution des compétences professionnelles des collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté

Afin de valoriser l'expérience acquise par les collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté, de maintenir et de permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront, chaque année dans le cadre du plan de formation, d'au moins un jour de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

Cette formation sera déterminée conjointement avec le salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel de chacun des sites.

3.5 – Médaille du travail

Une note explicative sera diffusée à l'ensemble des établissements avant la fin du mois d'avril 2013. Elle rappellera les conditions et modalités d'attribution de la médaille du travail (notamment en cas d'absence pour maladie...).

A compter du 1^{er} avril 2013, le montant de la prime de 21 € bruts par année de présence attribuée lors de la remise de la médaille du travail sera revalorisé de 1,5 % soit un montant arrondi à 21,50 € bruts.

IV – POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE

4.1 - Congé de l'aidant familial

Le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 est doté, par la Direction, de 100 jours.

4.2 - Congés pour enfant hospitalisé

A compter du 1^{er} avril 2013, les six jours ouvrables rémunérés par année civile accordés au père ou à la mère dans le cas d'une hospitalisation ou de la convalescence après l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être pris par demi-journée (1 jour = 2 demi-journées).

4.3 - Rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles 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.

4.4 - Congé de paternité

A compter du 1^{er} avril 2013, pour les collaborateurs en congé de paternité, le différentiel entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera pris en charge par l'employeur.

V – POLITIQUE D'EGALITE HOMMES/FEMMES

Afin de poursuivre la politique de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit pour 2013 **une enveloppe de 300 000 €**, comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie :

- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2012 et le 1^{er} avril 2013 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2012 et le 1^{er} avril 2013 au titre d'un congé d'adoption.

ARTICLE 3 – FORMALITES DE DEPOT

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2242-4 du Code du Travail.

Ce procès-verbal de désaccord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent procès-verbal de désaccord sera communiqué par voie d'affichage.

Fait à Saint-Etienne, le 15 mars 2013

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la Direction :

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

Yves DESJACQUES

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

Gérard MASSUS

Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT

CGT, Jean PASTOR