

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES POUR 2015**

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. Jean-Claude DELMAS, 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 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
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne GAGNOT
- 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 27 janvier 2015
- 2^e réunion 10 février 2015
- 3^e réunion 20 février 2015.

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 concernant les salaires.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Distribution Casino France. Le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs qui seraient en vigueur dans certains établissements.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)

2.1 - Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,7 % des salaires réels**, dont :

- une **augmentation générale de 0,50 % sur la base des salaires réels**, en une seule fois, au 1^{er} avril 2015
- une **enveloppe de 0,20 % des salaires réels pour les promotions**.

2.2 – Valorisation de l'expertise et du savoir-faire des ouvriers professionnels et notamment des métiers de bouche

La Direction s'engage à ouvrir une négociation avant le 15 juin 2015, visant à mieux valoriser l'expertise et le savoir-faire des ouvriers professionnels et notamment des métiers de bouche :

- Possibilité de mise en place de dispositions spécifiques portant sur la classification d'emplois qualifiés
- Conditions d'accès à ces dispositions
- Niveaux de rémunérations minimales associés.

2.3 - 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 2014, est reconduit, avec augmentation de l'enjeu mensuel à 42 €, à compter du 1^{er} avril 2015 et pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2016.

Afin de rendre le dispositif de rémunération variable employés plus adapté aux enjeux actuels des hypermarchés et supermarchés, il est rajouté un troisième critère lié à l'atteinte de l'objectif de volumes.

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2015, les trois critères mensuels appréciés au niveau du magasin (réalisé/budget*) seront les suivants :

- Atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires
- Atteinte de l'objectif de clients
- Atteinte de l'objectif de volumes.

*Le budget de CA, clients et volumes prend en compte les impacts calendaires.

Le montant cible par contrat et par critère est le suivant :

	Cible	Contrat > 30h	Contrat = 28h-30h	Contrat < 28h
CA HT (réalisé/ budget)	>= 100%	15	10,5	6
	95%< réalisé< 99,99%	7,5	5,25	3
Clients (réalisé/budget)	>= 100 %	15	10,5	6
	95%< réalisé <99,99 %	7,5	5,25	3

La prime sera majorée de 40 % lorsque l'objectif mensuel de volumes est dépassé.

Comme en 2014 :

- Il est convenu que le calcul de la prime prenne en compte l'absentéisme sur les mois M et M-1.
- 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 2016 : versement de la prime correspondant à la période du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016 sur la fiche de paie du mois de mai 2016.
- Le pot commun est maintenu.
 - Par magasin, les primes des salariés absents seront redistribuées aux salariés présents.

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 2016.

Les autres modalités d'application de cette prime restent inchangées.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ENCADREMENT

3.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,70 % des salaires réels**, dont :

- **une augmentation générale de 0,50 %** sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2015
- **Une enveloppe de 0,20 % des salaires réels** pour les promotions sur l'année.

Il est également convenu une revalorisation des salaires des agents de maîtrise de plus de 3 ans d'ancienneté:

- Poursuite du plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date du 1^{er} avril 2015. Ce plan sera réalisé d'ici le 1^{er} avril 2016.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} avril 2015 aient, d'ici le 1^{er} avril 2016, un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 030 €
- Niveau 6 : 2 130 €.

De plus, il est convenu de la généralisation, en 2015, d'un dispositif de part variable pour l'ensemble des agents de maîtrise.

Les objectifs mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire.

En cas de changement de fonction en cours d'année, une nouvelle feuille de route sera établie et une évaluation du salarié sera réalisée pour chacune des deux feuilles de route.

3.2 – Cadres

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,70 % des salaires réels**, dont :

- **une enveloppe globale d'augmentation de 0,50 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2015, dans le cadre d'augmentations individuelles.
- **Une enveloppe de 0,20 % des salaires réels** pour les promotions sur l'année.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale de son salaire de base depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie afin de faire un bilan d'évaluation.

De plus, tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

3.3 – Rémunération variable encadrement

Les objectifs individuels pour 2015 mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire.

En cas de changement de fonction en cours d'année, une nouvelle feuille de route sera établie et une évaluation du salarié sera réalisée pour chacune des deux feuilles de route.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien individuel d'évaluation.

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

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES VENDEURS BAS

4.1 – Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1^{er} avril 2015

Il est convenu d'appliquer la proposition de grille suivante à compter du 1^{er} avril 2015 :

Base mensuelle 156 h 60

Niveau	Echelon	Grille au 1^{er} avril 2014	Proposition grille au 1^{er} avril 2015
II	V1	1 506,26	1 513,79
	V2	1 510,31	1 517,86
III	V1	1 559,07	1 566,86
	V2	1 596,84	1 604,82
IV	V1	1 634,96	1 643,13

ARTICLE 5 – MESURES COMPLEMENTAIRES

5.1. – Astreinte

A compter du 1^{er} avril 2015, le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé à 117 €.

Il est rappelé que les heures qui peuvent être effectuées en cas de déplacement nécessaire sur site seront récupérées sur la base de 4 h = ½ journée de repos.

Une information sera diffusée avant le 31 mars 2015 aux directeurs de site pour les sensibiliser aux règles de fonctionnement des astreintes.

5.2 – Travail du dimanche matin

A compter du 1^{er} avril 2015, le montant de l'indemnité forfaitaire versée aux membres de l'encadrement en cas de travail habituel le dimanche matin, sera revalorisé à 87 €.

ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2015. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

PARTIE 7 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

PROJET DU 19 FEVRIER 2015

Fait à Saint-Etienne, le

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

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

Fédération des Services CFDT, Anne GAGNOT

CGT, Jean PASTOR

Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Jean-Claude DELMAS