

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE  
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR  
LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2011**

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 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

Syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD

Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT

CFTC, M. Yann CODURI

CGT, M. Fabrice ORE

UNSA Casino, M. Michel POZO

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 <sup>ère</sup> réunion	26 janvier 2011
2 <sup>e</sup> réunion	15 février 2011
3 <sup>e</sup> réunion	21 février 2011.

Malgré un environnement économique encore incertain pour 2011, la Direction a souhaité, après avoir étudié les demandes des organisations syndicales, présenter un ensemble de propositions qui reflètent sa volonté de poursuivre l'effort d'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de vie au travail des salariés.

Ainsi, le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- ✓ La rémunération
- ✓ L'évolution professionnelle
- ✓ La politique d'équité entre les femmes et les hommes
- ✓ Le travail à temps partiel
- ✓ Les classifications
- ✓ Les astreintes
- ✓ L'entretien des tenues de travail
- ✓ L'abondement
- ✓ La médaille du travail.

En outre, parallèlement aux négociations annuelles obligatoires pour 2011, une réflexion est actuellement en cours sur le métier de « vendeur BAS DCF », intégrant le thème de la rémunération. Un projet sera présenté aux membres du CCE DCF, en vue de son information et de sa consultation, avant la fin du premier trimestre 2011.

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 – 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.

## **ARTICLE 2 – PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)**

### **2.1 – Grille de salaires Casino**

Il a été décidé de porter le niveau de la pente à 26 % entre les niveaux 1A et 4B au 1<sup>er</sup> juin 2011.

**Soit une grille de salaires « Employés et Ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1<sup>er</sup> juin 2011 (base hebdomadaire : 36 h) :**

<b>Niveaux</b>	<b>Grille au 1<sup>er</sup> janvier 2011</b>	<b>Grille au 1<sup>er</sup> juin 2011</b>	<b>% augmentation</b>
<b>1A</b>	1 409,40	1 409,40	/
<b>1B</b>	1 425	1 450	1,75
<b>2A</b>	1 435	1 460	1,74
<b>2B</b>	1 445	1 470	1,73
<b>3A</b>	1 500	1 528	1,87
<b>3B</b>	1 535	1 565	1,95
<b>4A</b>	1 585	1 621	2,27
<b>4B</b>	1 735	1 776	2,36

### **2.2 – Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)**

Il a été décidé une augmentation générale des salaires, effective à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 et applicable sur les salaires réels, selon les modalités ci-après :

- ✓ **Augmentation de 2,5 % sur le salaire réel** si celui-ci est inférieur à 1 445 € (\*)
  
- ✓ **Augmentation de 2,25 % sur le salaire réel** si celui-ci est compris entre 1 445 € et 1 585 € (\*), avec un minimum de 1 481,13 € (\*)
  
- ✓ **Augmentation générale de 2 % sur le salaire réel** si celui-ci est supérieur à 1 585 € (\*), avec un minimum de 1 620,67 € (\*).

(\*) salaire pour 36 h de présence hebdomadaire.

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

Un dispositif de rémunération variable avait été mis en place à titre expérimental pour l'année 2008, pour les employés et ouvriers des magasins. Il a été reconduit en 2009 et 2010 avec une augmentation de ses enjeux.

La prime variable accordée en 2010 est reconduite dans les mêmes conditions et avec maintien des enjeux (30€ maximum par mois et par salarié), pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2012.

### **ARTICLE 3 – VENDEURS BAS**

#### **3.1 – Grille de salaires Vendeurs BAS DCF au 1<sup>er</sup> avril 2011**

##### **Base mensuelle 156 h 60**

Niveau	Echelon	Grille actuelle 1 <sup>ER</sup> avril 2010 <small>(Niv IIV1 et IIV2 maj SMIC 01.01.11)</small>	Proposition grille au 1 <sup>er</sup> avril 2011	% augmentation sur grille au 1 <sup>er</sup> avril 2010
II	V1	1 409,40 €	1 417,47 €	1,40 %
	V2	1 409,40 €	1 421,43 €	1,40 %
III	V1	1 445,92 €	1 466,16 €	1,40 %
	V2	1 481,68 €	1 502,42 €	1,40 %
IV	V1	1 516,61 €	1 537,84 €	1,40 %

### **ARTICLE 4 – PERSONNEL ENCADREMENT**

#### **4.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)**

Au 1<sup>er</sup> avril 2011 :

- ✓ **Une augmentation générale de 1 %** sur la base des salaires réels.
- ✓ **Une augmentation de 1,25 % de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2011, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout agent de maîtrise qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 2 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie, afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

## **4.2 - Cadres**

- ✓ Au 1<sup>er</sup> avril 2011, **une augmentation de 2,25 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2011, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 2 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

## **4.3 – Evolution professionnelle**

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

Dans cet esprit, il est convenu de poursuivre la démarche qui vise au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

## **5 – POLITIQUE D'EQUITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La Direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes, tant pour les employés que pour l'encadrement, s'agissant de la rémunération mais également de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

**Une enveloppe de 300 000 €**, comprise dans le budget des augmentations individuelles sera cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines, afin de poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

les collaboratrices absentes entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et le 1<sup>er</sup> avril 2011 au titre d'un congé de maternité

les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et le 1<sup>er</sup> avril 2011 au titre d'un congé d'adoption.

## **6 – MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

### **6.1 – Conditions de travail des salariés à temps partiel**

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

Tout collaborateur à temps partiel se verra prioritairement proposer un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé, sur son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors qu'il présente les compétences requises pour l'exercer.

Avant toute embauche d'un collaborateur à temps partiel, tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises se verra prioritairement proposer la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire.

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

La Direction s'engage à poursuivre 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 DCF des 23 et 24 mai 2007.

### **6.2 - Classifications**

1. Tout changement de niveau doit s'accompagner d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.
2. La Direction s'engage à rouvrir en 2011 une négociation sur les classifications visant à la création d'un échelon « C » pour la catégorie « Employés » afin de rechercher une meilleure reconnaissance des compétences et des expertises.

### **6.3 – Astreintes**

La prime d'astreinte prévue à l'article 3 de l'accord du 4 mars 2004 sera revalorisée de 2,25 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

La Direction s'engage à rencontrer les organisations syndicales au cours du premier semestre 2011 afin de convenir de critères objectifs permettant, dans le temps, la révision du montant de cette prime d'astreinte.

Une première réunion est fixée au Jeudi 9 juin 2011.

### **6.4 – Entretien des tenues de travail**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les dispositions d'attribution du bon d'achats en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 seront améliorées de la façon suivante :

Versement du bon d'achats de 6 € aux collaborateurs concernés à condition qu'ils aient travaillé au minimum 45 jours sur le trimestre considéré. Les autres modalités restant inchangées.

### **6.5 – Salariés en situation de handicap**

L'accord Groupe sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 20 décembre 2010 (en attente de l'agrément de la DIRECCTE) a été conclu pour une durée de trois (3) ans et s'applique notamment à la société Distribution Casino France.

## **6.6 - Abondement PEG**

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Épargne pour l'année 2011, 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 :

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

Le total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder en 2011 : 945 €.

## **6.7 – Médailles du travail**

Il a été décidé de porter la prime attribuée lors de la remise de la médaille du travail de 18 € à 21 € par année de présence au sein de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, et ceci afin notamment de valoriser l'expérience acquise au sein de l'Entreprise.

## **ARTICLE 7 – 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 2011. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

## **ARTICLE 8 – 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.

Fait à Saint-Etienne, le 21 février 2011

**Pour les organisations syndicales**

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

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

Syndicat Autonome, Evelyne GUIGNARD

Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT

CFTC, Yann CODURI

CGT, Fabrice ORE

UNSA Casino, Michel POZO

**Pour la Direction :**

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS