

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

Entre :

D'une part,

La Direction de Casino Information Technology représentée par M. Daniel SUEUR, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Casino Information Technology représentées pour

- CFE-CGC, M. Michel MEON
- CGT, M. Norbert NITCHEU

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 Casino Information Technology.

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

- 1^{ère} réunion : 27 février 2009
- 2^{ème} réunion : 6 mars 2009
- 3^{ème} réunion : 13 mars 2009.

Malgré un environnement économique général particulièrement dégradé dans un contexte de crise mondiale, la Direction de la Société Casino Information Technology 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, des conditions de vie au travail de ses salariés, ainsi que la recherche de parité entre hommes et femmes.

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

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

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

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 » 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

Au 1^{er} avril 2009, une augmentation générale de 2 % sur les salaires réels.

ARTICLE 2- PERSONNEL ENCADREMENT

2.1 – 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 3 – LES ASTREINTES

3.1 – La contrepartie de l'astreinte

A compter du 1^{er} avril 2009, la contrepartie de l'astreinte est revalorisée de 2%.

| | Jour Semaine | Samedi | Dimanche et jour férié |
|--|--------------|---------------|------------------------|
| Contrepartie astreinte au 1 ^{er} janvier 2009 | 31.50 | 115 | 230 |
| Contrepartie astreinte Au 1 ^{er} avril 2009 | 32.13 | 117.30 | 234.60 |

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 5 % du budget des augmentations individuelles sera cantonnée et gérée par la DRH afin de poursuivre la politique de réduction des écarts de salaire 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 4 - MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

4.1 – 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 €.

4.2 – 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.

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

Au niveau du groupe, 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 Mardi 14 avril 2009. La Société Casino Information Technology fera partie du périmètre de cet accord.

ARTICLE 5 – INTERVENTIONS PLANIFIEES

La Direction ouvrira une discussion sur l'organisation des interventions planifiées. Une première réunion est d'ores et déjà fixée au vendredi 24 avril 2009.

ARTICLE 6 : DATE D'APPLICATION

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de CASINO INFORMATION TECHNOLOGY, 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.

Fait à Saint Etienne le 13 mars 2009

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Michel MEON

CGT, M. Norbert NITCHEU



Pour la Direction :

Daniel SUEUR

