

**CASINO INFORMATION TECHNOLOGY
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2010**

Entre :

D'une part,

La Direction de Casino Services représentée par Karine MARCHAND, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Et

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de Casino Services 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 Services.

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

- 1^{ère} réunion : 15 février 2010
- 2^e réunion : 23 février 2010

Malgré un contexte économique peu favorable, la Direction a souhaité, après analyse des demandes des Organisations Syndicales, formuler un ensemble de propositions visant à améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs.

Après discussions et échanges sur les propositions formulées 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

Deux mesures complémentaires :

1.1 – Salaires

- Augmentation générale de 0,75 % sur la base du salaire réel au 1^{er} avril 2010
- Augmentation générale de 0,75 % sur la base du salaire réel au 1^{er} octobre 2010.

1.2 – Grille des salaires Casino

La pente de la grille « employé » sera portée à 25 % à effet du 1^{er} octobre 2010.

Soit une grille des salaires « employés et ouvriers au 1^{er} octobre 2010
(base horaire hebdomadaire : 36 h)

Niveaux	Grille au 1^{er} juin 2009	Minima Casino au 1^{er} octobre 2010
1A	1 370,00	1 388
1B	1 400,00	1 425
2A	1 405,00	1 435
2B	1 415,00	1 445
3A	1 460,00	1 500
3B	1 495,00	1 535
4A	1 545,00	1 585
4B	1 685,10	1 735

ARTICLE 2 – PERSONNEL D'ENCADREMENT

Salaires Agents de Maîtrise et Cadres

Au 1^{er} avril 2010, une augmentation de **1,5 %** 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 2010 dans le cadre d'augmentations individuelles.

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

Par ailleurs, il est convenu que le coût des évolutions salariales accompagnant la promotion des collaborateurs ou d'éventuels rattrapages salariaux ne soit pas imputé sur le budget des augmentations annuelles.

ARTICLE 3 – POLITIQUE D'EQUITE ENTRE FEMMES ET 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 aussi bien de la rémunération que de l'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

Une enveloppe de **5%** maximum, comprise dans le budget des augmentations individuelles, sera cantonnée et gérée par la DRH pour poursuivre la politique de réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

Par ailleurs les collaboratrices ayant été absentes entre le 1^{er} avril 2009 et le 1^{er} avril 2010 au titre d'un congé de maternité ou les collaboratrices et collaborateurs ayant été absents entre le 1^{er} avril 2009 et le 1^{er} avril 2010 au titre d'un congé d'adoption, bénéficieront de la moyenne des augmentations de leur catégorie (sans être inférieur à 1.5%).

ARTICLE 4 – MESURES POUR L'AMELIORATION DU STATUT SOCIAL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

4.1 - Abondement PEG

Sous réserve de la signature des Délégués Syndicaux de Groupe d'un avenant au Plan d'Epargne Groupe, le dispositif d'abondement appliqué en 2009 est intégralement reconduit en 2010.

Ainsi, pour l'année 2010 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 2010 : 925 €.

Une communication sur le dispositif sera déployée au cours du 1^{er} semestre 2010. Elle sera communiquée aux partenaires sociaux pour information.

4.2 – Facilités de paiement spécifiques

Les facilités de paiement spécifiques accordées aux salariés en 2009 sont reconduites en 2010.

4.3 – Réductions sur achats

La remise accordée sur l'achat des produits à marque distributeur est portée de 5 % à 7,5 % à effet du 1^{er} avril 2010.

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

ARTICLE 5 – LES ASTREINTES

A compter du 1^{er} avril 2010, la contrepartie de l'astreinte est revalorisée de **1,5%** :

	Jour semaine	Samedi	Dimanche ou jour férié
Contrepartie astreinte au 1 ^{er} janvier 2010	32,13€	117,30 €	234,60€
Contrepartie astreinte au 1^{er} avril 2010	32,61 €	119,06 €	238,12 €

ARTICLE 6 – ABSENCE POUR MALADIE

Des échanges ont eu lieu entre Organisations Syndicales et Direction au sujet de la carence.

A titre expérimental et provisoire, la Direction accepte de ramener la carence à 1 jour pour le 1^{er} arrêt maladie. Cette mesure prendra effet à compter du 1^{er} avril 2010 et jusqu'au 31 mars 2011. La reconduction de cette mesure sera éventuellement envisagée notamment sous conditions de baisse de l'absentéisme (base moyenne des 3 dernières années (2007/2009) : 1,17).

ARTICLE 7 – DATE D'APPLICATION

Dès notification du présent accord aux Organisations Syndicales représentatives au sein de Casino Information Technology non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel 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, 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. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des Organisations Syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, M. Michel MEON

Karine MARCHAND

CGT, M. Norbert NITCHEU