

**AVENANT A L'ACCORD GENERAL DE SUBSTITUTION
CASINO INFORMATION TECHNOLOGY DU 1^{er} JANVIER 2004**

Entre :

D'une part, la Direction de Casino Information Technology, représentée par Mme Karine MARCHAND, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilitée,

Et

D'autre part, les organisations syndicales représentatives au niveau de Casino Information Technology représentées par :

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

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La méthode de classification appliquée dans l'Entreprise est le fruit des réflexions qui avaient été engagées en 1992 et qui avaient abouti à la classification adoptée dans les accords de février 1993 réduisant le nombre de coefficients et permettant ainsi d'obtenir une excellente lisibilité sur les différents emplois de l'Entreprise.

Par ailleurs, comme suite à la signature au niveau de la Branche professionnelle de l'accord du 30 mai 1997 repris au titre IV de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001. La classification a été adaptée aux spécificités de l'Entreprise par la signature de l'accord « passerelle » du 13 février 1998 sur la mise en œuvre des nouvelles classifications et son avenant du 1^{er} décembre 2000 repris par l'accord Général de Substitution du 1^{er} janvier 2004.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent apporter de nouvelles évolutions aux classifications de la Convention Collective Nationale qui prévoient trois niveaux pour la filière cadres (niveaux 7 à 9).

ARTICLE 1 – PERSONNEL CADRE

La classification de la CCN prévoit trois niveaux :

Niveau 7

Les fonctions du niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8

Les fonctions du niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9

Les fonctions de responsabilité majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'Entreprise.

Les partenaires conviennent :

- d'intégrer les Cadres Supérieurs qui correspondent à la définition de fonction du niveau 9 dans un niveau supplémentaire dénommé "hors classification" (la définition de ce niveau étant celle du niveau 9 de la convention collective nationale)
- de redéfinir un nouveau contenu au niveau 9, les niveaux 7 et 8 demeurant inchangés.
- de mettre en place un niveau 9 + dont le contenu est précisé ci-après.

Définition du niveau 9

La fonction du niveau 9 exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs, ainsi qu'une compétence importante sur le plan administratif, commercial, technique et également sur le plan de la gestion.

Définition du niveau 9 +

La fonction de niveau 9+ exige la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs pour un domaine d'activités large, complexe et varié, ainsi qu'une capacité à organiser, contrôler et gérer son domaine. Elle peut également contribuer à la définition des politiques du Groupe.

ARTICLE 2 – DATE D'APPLICATION

Les parties conviennent que l'ensemble des mesures évoquées dans le présent avenant entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

ARTICLE 3 – DEPOT LEGAL

Dès notification du présent avenant 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'avenant 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 avenant 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 21 décembre 2010

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Michel MEON

Karine MARCHAND

CGT, Norbert NITCHEU