

## Négociation annuelle sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail 2013.

### **Pour Les Collaborateurs Casino : 2013 ANNEE DE TOUTES LES RESTRICTIONS.**

#### ☛ **Inflation 2012 à 2%.**

☛ Augmentation des **charges** des Salariés, Conséquences des augmentations de prix et des taxes, ...

☛ **Morosité** pesante causée par une **absence de dynamique positive**, dans la filiale, au niveau groupe, avec des **conséquences Psycho-sociales** à évaluer.

☛ ...

### Nos Demandes :

#### Rémunérations :

- **Augmentation générale de 3%.**
- **Le Minimum** en dessous duquel, le manager devra donner des explications au collaborateur : **2,50%**.
- **Les forfaits d'astreintes** qui sont désormais dans les NAO (Depuis l'accord de 2009), doivent suivre la même progression : **3%**.
- Mettre fin à *l'opacité* sur **l'attribution de Stock-Options et actions gratuites.**
- Une évaluation de la **Prime Supplémentaire d'horaires décalés** (Reporting détaillé.).
- Un effort chiffré et publié doit être fait pour les cadres en dessous du plafond SS.
- Augmenter le Taux de bonus de 4% à 6% pour les **Agents de Maitrise.**
- Provisionner et publier le **rattrapage salarial** entre nouveaux Embauchés et anciens de CIT (Embauchés avant 2000).
- Un **accord** sur Une **Prime forfaitaire de Transport** (de 20€) ou une aide sur le carburant.

#### Conditions de Travail :

- Evaluer et corriger les **risques** liés aux **ondes (Wifi)** dans les locaux de CIT.
- Evaluer et faire un plan d'action spécifiques CIT sur les RPS [**Risques Psycho-Sociaux**].
- Remettre en place la commission de **suivi de la réorganisation** des Equipes.
- Nous demandons 5 personnes minimum par Equipe soumise aux astreintes continues sur l'année. En rappelant l'accord qui fixe à **10 semaines d'astreinte maximum** par année. [Avenant de l'accord des Astreintes, pour supprimer la clause qui autorise plus de 10 semaines.]
- Afin de préserver la qualité de service de CIT et sa capacité à rebondir après cette phase de restriction : Nous réclamons le **remplacement de tous les départs** des salariés.
- Favoriser la **promotion des employés**, dans une filiale constitués essentiellement de cadres.

#### Santé :

- **Arrêt Maladie** : Expérimentation à **0 jour de Carence au premier arrêt.**
- En cas d'arrêt maladie, **pris en charge totale du supplément** pour assurer 100% du salaire.
- Mise en place de subrogation.
- Demande des **jours « Enfants Malades »**, qui permet aux parents de s'arrêter si un enfant est malade.

- **Mutuelle** : Revalorisation de la part de l'employeur.

#### **Cartes** :

- Augmentation de la remise sur l'ensemble des achats de 5 à 10 % et passer à 15 % sur les produits Casino.
- Gratuité de l'assurance pour le salarié, ainsi que la gratuite pour le conjoint de la carte (Mastercard) comme auparavant.

#### **Solidarité** :

- Un effort pour améliorer le taux de travailleurs handicapés chez CIT.

#### **Elus et représentants** :

Veiller à l'application de l'accord du dialogue social sur tous les points suivants : (Promotion-Augmentation-Variable-Entretien)- Extraits Accord.

1. Pour les élus ou désignés occupant une fonction bénéficiant d'une **rémunération variable**, les critères de déclenchement et les objectifs devront être adaptés au temps consacré à la fonction.
2. Les représentants élus ou désignés bénéficiant d'augmentations individuelles doivent bénéficier de la **moyenne des augmentations individuelles** de leur catégorie.
3. Les parties considèrent que l'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au **bon déroulement de carrière** des représentants du personnel, quel que soit le niveau de leur mandat.
4. Outre ce premier entretien, sur demande du directeur d'établissement (ou responsable de service) ou du salarié mandaté ou élu, **un nouvel entretien** peut être organisé au cours de l'année si des dysfonctionnements ou difficultés étaient constatés dans l'exercice du ou des mandats. L'entretien aura lieu avec le directeur d'établissement en présence du représentant de la fonction RH.

Pour la CGT CIT.  
**Norbert NITCHEU** Délégué Syndical-CGT.