

GRILLE DE SALAIRE DCF AU 1ER JUIN 2012										
NIVEAU	10H	19H	20H	22H	24H	26H	28H	30H	35H	36H
1A	401.10 €	762.07 €	802.21 €	882.34 €	962.62 €	1042.76 €	1123.03 €	1203.17 €	1403.72 €	1443.86 €
1B	412.64 €	783.98 €	825.28 €	907.72 €	990.31 €	1072.74 €	1155.33 €	1237.77 €	1444.09 €	1485.38 €
2A	415.49 €	789.39 €	830.97 €	913.98 €	997.13 €	1080.14 €	1163.30 €	1246.31 €	1454.04 €	1495.62 €
2B	418.33 €	794.80 €	836.66 €	920.24 €	1003.96 €	1087.53 €	1171.27 €	1254.84 €	1464.00 €	1505.87 €
3A	434.84 €	826.16 €	869.67 €	956.54 €	1043.58 €	1130.45 €	1217.48 €	1304.35 €	1521.77 €	1565.28 €
3B	445.37 €	846.16 €	890.73 €	979.71 €	1059.63 €	1157.82 €	1246.96 €	1335.93 €	1558.61 €	1603.19 €
4A	461.30 €	876.44 €	922.61 €	1014.76 €	1107.09 €	1199.25 €	1291.57 €	1383.74 €	1614.39 €	1660.55 €
4B	505.41 €	960.24 €	1010.83 €	1111.79 €	1212.95 €	1313.93 €	1415.08 €	1516.05 €	1768.76 €	1819.33 €

M Desjacques,

Suite à la négociation annuelle obligatoire 2012, nous vous informons, qu'après une consultation auprès de nos bases, nous ne serons pas signataires de cet accord.

Tout d'abord nous avons demandé l'ouverture de négociations salariales de groupe, demande qui été écartée de votre part. Par la suite, nous avons demandé que les gérants soient associés aux négociations de DCF, vous nous avez indiqué que des réunions spécifiques concernant leurs rémunérations allaient avoir lieu. Nous sommes toujours dans l'attente de dates pour leurs tenues.

L'accord ne répond pas, non plus, aux attentes des salariés en terme de pouvoir d'achat : notre revendication première de 1700€/brut au 1<sup>er</sup> niveau aurait pu être largement satisfaite sans que cela ne coûte un euro de plus à l'entreprise. En effet à l'occasion de la publication de ses résultats annuels, la société Casino a annoncé qu'elle proposerait à l'assemblée générale du 11 mai 2012 un dividende de 3 euros par action, en progression de 7,9% par rapport à l'année précédente (sachant qu'il y a 110.646.652 d'actions).

En 2011 le dividende versé est 110.646.652 d'actions x 3€ (dividendes) = 331 939 956€ (en progression de 7,9%, alors que les salariés se contentent de 2,25% en moyenne)

En 2010 le dividende versé est 110.646.652 d'actions x 2,78€ (dividendes) = 307 597 692€ (en progression de 4,9% alors que les salariés se contentent de 0,75% en moyenne lissé sur l'année)

En 2009 le dividende versé est 110.646.652 d'actions x 2,65€ (dividendes) = 293 213 627€ (en progression de 4,74% alors que les salariés se contentent de 2,25%)

Si nous regardons de plus près l'évolution de ces dividendes sur les trois dernières années nous constatons que cette progression est de l'ordre de 17,54%. Notre analyse veut mettre en évidence la création de valeurs qui augmentent d'année en année : il faudrait simplement une réelle volonté de mettre en partage une partie de ces dividendes. Pour DCF, la mesure de 1700€/brut parmois se monterait à 45 millions d'euros.

Nous attirons également votre attention sur la prime d'ancienneté qui, depuis 1993, a été incorporée dans le salaire et qui ne se voit plus à cause de la modération salariale (augmentation uniquement des minimas) que nous avons connue dans la période de 1993 et 2007. Cette pratique tend à disparaître depuis peu avec des augmentations sur le salaire réel qui, à vrai dire, ne prend pas en compte la perte du pouvoir d'achat que nous avons connu sur les années indiquées ci-dessus. Nous vous redemandons la mise en place de la prime d'ancienneté (fondée sur l'ancienneté), qui peut comprendre qu'une entreprise qui dégage tant de dividendes ne puisse pas prendre en compte la situation de ses salariés. Ces derniers ont, au quotidien, des difficultés : nous traversons une période où les charges fixes sont en constantes augmentations (EDF, GDF, impôts etc. ...)

Sur le temps de travail, nous constatons que la limite de la journée de travail à 8 heures permettra une limitation de la charge de travail quotidienne. Nous espérons également que le passage d'un pourcentage limité, à l'heure actuelle, de temps partiel à temps complet prendra, dans le temps, des proportions plus importantes et ne restera pas une simple démarche timide afin de n'envisager que du temps partiel choisi.

Sur ces simples éléments notre Organisation Syndicale ne sera pas signataire des NAO 2012.

Dans l'attente de vous lire veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

**Pour le Syndicat CGT**

**Le DSC CGT M Pastor Jean**

# GRILLE DE SALAIRES 2012



## NOUVELLE GRILLE DE SALAIRES DCF 2012

Niveaux	Grille au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	Grille au 1 <sup>er</sup> juin 2012	% augmentation
1A	1 443,86	1 443,86	/
1B	1 450,00	1 485,38	2,44%
2A	1 460,00	1 495,62	2,44%
2B	1 470,00	1 505,87	2,44%
3A	1 528,00	1 565,28	2,44%
3B	1 565,00	1 603,19	2,44%
4A	1 621,00	1 660,55	2,44%
4B	1 776,00	1 819,33	2,44%

Suite aux négociations annuelles obligatoires 2012, la Direction propose cette nouvelle grille des minimas applicables au 1<sup>er</sup> juin 2012, pour la CGT cette grille ne correspond pas aux attentes des salariés, la CGT demande 1700€/Brut au 1<sup>er</sup> niveau avec une pente de 26% sur les niveaux suivants. Le Groupe Casino peut satisfaire pleinement cette revendication au regard des très bons résultats de l'année 2011.

## COMPTE-RENDU DE LA TROISIEME REUNION DES NAO 2012

En présence pour la Direction de M Desjacques, M Massus, M Delmas, Mlle Alvez et de M Chabroux.

La Délégation CGT était composée de Mme Jocelyne Mathieu, M Ali Eloued et de M Jean Pastor.

Pour commencer M Desjacques indique que suite aux demandes des Organisations Syndicales, la

Direction a revu certaines de ces propositions :

### **Salaire :**

#### **Employé/Ouvrier**

Augmentation généralisée de 2,5 % au 1er avril 2012 sur le salaire réel, avec une pente en augmentation

de 2,44% (Grille des minimas applicable au 1er Juin 2012)

Tous changements de niveaux et d'échelons s'accompagneront d'une augmentation de salaire.

La prime variable magasin pourra être au choix du salarié versée soit mensuellement ou en une seule fois

(Mois de mai 2013)

### **Agent de maîtrise :**

Augmentation généralisée de 1,25% et enveloppe de 1,25%

Relèvement des minimas après 3 ans de présence niveau 5 à 2000€ et niveau 6 à 2100€, dorénavant la grille FCD sera présentée aux établissements. La Direction s'engage à passer 350 Agents de maîtrise du niveau 5 au niveau 6.

La prime variable AM sera plus claire et plus compréhensible.

**Cadre :**

Augmentation généralisée de 2,5%

**Vendeur :**

Application de la grille après négociation de branche, de plus tout vendeur classé en 2V1 verra son niveau de classification passer au niveau 2V2 après un an d'ancienneté.

**Astreinte :**

Augmentation du barème de 2,5%, les astreintes seront dorénavant limitées à 15 semaines par personne et par an.

**Abondement PEG :**

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 :

**Tranches de versement Abondement**

≤ 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 2012 : 945 €.

**Temps de travail :**

**Durée journalière de travail :**

Les horaires de travail seront planifiés de telle sorte que la durée journalière maximale n'excède pas 8 h de présence au lieu de 9 h de présence actuellement, à l'exception des contrats spécifiques fin de semaine (exemple : étudiants) ou situations organisationnelles exceptionnelles, type inventaires, après information des instances représentatives du personnel du site concerné.

**Restauration :**

S'il n'existe pas de cafétéria sur le site, un remboursement d'un forfait repas sur justificatif de 2,60 € en province, de 3 € sur Paris pour les salariés dont l'horaire prévoit leur présence au travail au cours de la totalité d'une des deux plages horaires suivantes : 12 h / 14 h et /ou 18 h 30 / 20 h 30.

**Le compte épargne temps :**

Suppression du plafond pour les plus de cinquante ans. Pour les autres, passages du plafond annuel de 10 à 12 jours.

Mutation demandée par la Direction 1 jour ouvré pour déménagement.

Passage de 1000 temps partiels à temps complets dans les établissements au fort taux de temps partiel.

### **Organisation du travail :**

Rappel auprès des Directions, les salariés travaillant moins de 26h pourront le faire sur 4 jours.

### **Planification de la semaine à « 0 » ou jours de RTT**

La Direction s'engage à communiquer à nouveau auprès des directeurs à l'occasion d'une réunion mensuelle et par l'intermédiaire du journal RH afin que les jours de RTT encadrement et la modulation « 0 » pour les employés soient planifiés en concertation avec le responsable hiérarchique.

La Direction s'engage à effectuer un test d'affichage des horaires sur trois semaines dans 5 Géants et 5

Supers au 1er juin 2012 au 1ER février 2013.

Une réflexion sera faite sur la mise en place d'un moyen fiable de traçabilité des horaires de l'encadrement.

### **Remplacements provisoires :**

Les employés ouvriers de niveaux 3 ou 4 qui seraient amenés à suppléer leur manager se verront

appliquer les dispositions prévues par l'article 4.4.3 de la CCN pour les remplacements provisoires, à

savoir :

« Les salariés qui se voient confier pendant au moins quatre semaines consécutives la responsabilité d'une fonction correspondant, à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. »

### **Famille :**

Reconduction de l'enveloppe de 300 000€, pour éradiquer les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes.

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

- les collaboratrices absentes entre le 1er avril 2011 et le 1er avril 2012 au titre d'un congé de maternité
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1er avril 2011 et le 1er avril 2012 au titre d'un congé d'adoption.

Pour les salariés ayant en charge un parent ou un enfant handicapé, la Direction s'engage à adapter l'organisation du travail.

### **Déplacements en France métropolitaine ou Corse**

Il sera remboursé à tout salarié en déplacements professionnels en France métropolitaine ou en Corse

comprenant un week-end, un trajet aller et retour pour se rendre à son domicile, sur la base des modalités

prévues dans la politique des voyages Groupe.

### **Rapprochement du lieu de résidence**

Un listing des postes à pourvoir sur la région sera adressé, une fois par mois, par les Responsables

Ressources Humaines à chaque établissement pour affichage.

La Direction s'engage à examiner en priorité les demandes de mutation des salariés dont le lieu de travail est actuellement très éloigné de leur domicile (en kilomètres ou en temps de trajet).

### **Rapprochement familial**

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles par le Directeur du site, en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

### **Congés pour événements familiaux**

La Direction a décidé d'améliorer le dispositif en vigueur à DCF pour les congés pour événements familiaux afin de tenir compte des évolutions sociétales. Ainsi, il sera accordé :  
- 1 jour ouvré en cas de mariage ou de PACS du père ou de la mère du salarié  
De plus, en fonction des nécessités commerciales et organisationnelles, la Direction a décidé d'accorder, au-delà des dispositions légales, une autorisation d'absence non rémunérée, afin de permettre au futur père d'assister aux visites prénatales.

### **Carte Salarié Casino (Mastercard)**

A compter du 1er avril 2012, le conjoint d'un salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'une carte conjoint gratuite.

Les salariés bénéficieront en 2012 de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

- du 1er juin au 31 juillet (préparation vacances d'été),
- du 1er août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1er au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

La Direction fait un tour de table pour connaître la position des Organisations Syndicales, pour la CGT il est dommageable que la Direction n'est pas tenue compte de notre principale revendication sur les salaires (1700€/brut mois) car l'attente des salariés est grande sur le pouvoir d'achat, les bons résultats de

l'entreprise aurait pu satisfaire cette demande (coût estimé 45 millions d'euro annuel). Sur la durée du

temps de travail, une avancée significative en ramenant la journée à 8 heures de temps de présence, la

CGT a redemandé la remise en place de la prime d'ancienneté, car l'intégration de celle-ci dans les

salaires en 1993 l'a fait disparaître au fil du temps. Nous avons indiqué que nous allons consulter nos

bases sur la position de la CGT sur cet accord.

La Direction indique que l'accord est à la signature jusqu'au 12 mars 2012.

### **La Délégation CGT**

En présence pour la Direction de M Desjacques, M Massus, M Delmas, Mlle Alvez, M Gué et de M Chabroux.

Pour commencer M Desjacques fait un rappel de l'année 2011 sur le contexte, explosion du chômage sur le mois de décembre, crise dans les secteurs des assurances, des maisons de crédit et de la distribution (FNAC) et la part décroissante des achats alimentaires. Par la suite, il revient sur les NAO 2011 et en fait le bilan en chiffre.

En ce qui concerne les NAO 2012, il égrène les propositions de la Direction en précisant que l'accord doit être prit dans son ensemble.

**Salaire :**

**Employé/Ouvrier**

Augmentation généralisée de 2,25 % au 1<sup>er</sup> avril 2012, en sachant que l'inflation selon l'INSEE est de 2,4%

Tous changements de niveaux et d'échelons s'accompagnera d'une augmentation de salaire.

La pente augmentera 2,44%

La prime variable pourra être au choix du salarié versée soit mensuellement ou en une seule fois (Mois de mai)

**Agent de maîtrise :**

Augmentation généralisée de 1,12% et enveloppe de 1,12%

Relèvement des minimas après 3ans de présence niveau 5 à 2000€ et niveau 6 à 2100€

La prime variable AM sera plus claire et plus compréhensible.

**Cadre :**

Augmentation généralisée de 2,25%

**Vendeur :**

Application de la grille après négociation de branche.

Astreinte :

Augmentation du barème de 2,25%, les astreintes seront dorénavant limitées à 10 semaines par personne et par an.

Abondement :

Idem accord 2011

**Temps de travail :**

Restauration reste en l'état (un rappel sera fait pour une application généralisée)

Le compte épargne temps, plus de plafond pour les plus de cinquante ans et pour les autres passages du plafond annuel de 10 à 12 jours.

Mutation demandée par la Direction 1 jour ouvré pour déménagement.

Passage de 1000 temps partiel à temps complet dans les établissements au fort taux de temps partiel

**Organisation du travail :**

Rappel auprès des Directions, les salariés travaillant moins de 26h pourront le faire sur 4 jours.

Rappel semaine à zéro pour les modulables, cette semaine devra être prise en concertation et non imposée unilatéralement.

La Direction s'engage à effectuer un test d'affichage des horaires sur trois semaines dans 5 Géants et 5 Supers au 1<sup>er</sup> juin 2012 au 1<sup>ER</sup> février 2013.

Une réflexion sera faite sur la mise en place d'un moyen fiable de traçabilité des horaires de l'encadrement.

La Direction s'engage à passer 350 Agents de maîtrise du niveau 5 au niveau 6.

**Famille :**

La Direction s'engage à prioriser la mutation dans le cadre d'un rapprochement familiale.

Reconduction de l'enveloppe de 300 000€, pour éradiquer les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes.

Pour les salariés ayant en charge un parent ou un enfant handicapé, la Direction s'engage à adapter l'organisation du travail.

La Direction fait un tour de table pour avoir le ressenti des organisations Syndicales, la CGT indique que le compte n'y est pas. En effet, le pouvoir d'achat des Salariés est en baisse, car toutes les charges fixes sont en constante augmentations (assurance, impôt, taxe d'habitation, essence etc.) Par contre, les dividendes versés aux actionnaires sont en constante progression depuis de nombreuses années et cela cadre mal avec le discours alarmiste tenu par la Direction.

Une prochaine réunion est fixée pour le vendredi 24 février 2012.

**La Délégation CGT**

## **Nos propositions**



### **Salaire :**

**1700€/brut par mois pour le 1er niveau avec une perte de 23% pour les niveaux supérieurs.**

**Mise en place du 14ème mois.**

**Réinstauration de la prime d'ancienneté (3 ans 3%, 6 ans 6%, 9 ans 9%, 12 ans 12%)**

**Réinstauration de la prime de vacances versée sur le mois de mai (30 % de la rémunération)**

**Augmentation de l'indemnité de repas pour tous les magasins de 2.60 € à 3.60 €**

**Augmentation du montant du bon lessive 6 € par mois (18€ par trimestre) avec mécanisme automatique.**

**Prime forfaitaire sur le carburant d'une valeur de 20€ minimum ou 10% sur l'achat de carburant par mois.**

### **Temps de travail :**

**\* Passage de 36 h à 35 h pause comprise (comme à easydis)**

**\* Départ à la retraite à 60 ans.**

**\* Passage des temps partiel à temps complet pour les personnes qui le veulent.**

**\* Nous demandons le fractionnement de la semaine à zéro en concertation avec le salarié, le cadrage du nombre de semaines hautes (12 par an). En cas de refus nous demandons l'annulation de la modulation.**

**\* Faire un rappel sur les contrats de moins de 26 heures qu'ils peuvent s'ils le désirent travailler sur 4 jours.**

**\* Ramener le nombre de coupures de trois à deux par semaine.**

\* Fixer une nouvelle limite d'heure à la fermeture (par exemple 30 minutes)

\* Nous demandons lors du passage de 10h (contrat étudiant en fin d'études) vers un contrat supérieur à 30h minimum.

\* Augmenter la journée minimale de 3h à 4h de service minimum.

\* Remplacement des départs à la retraite systématiques.

\* Pour les agents de maîtrise nous demandons qu'un moyen de contrôle fiable et indépendant soit mis en place pour éviter les feuilles remplies au crayon et gommer par la suite, afin de permettre de vraies semaines à 44 heures.

\* Nous demandons dans un cadre d'équité pour tous préconisés par Casino des règles claires sur la limitation des permanences de fermeture avec le respect des amplitudes.

#### Carte casino :

\* Augmentation de la remise sur l'ensemble des achats de 5 à 10 % et passer à 10% sur les produits Casino.

#### Mastercard :

\* Nous demandons la gratuité de l'assurance pour le salarié, ainsi que la gratuite pour le conjoint de la carte comme auparavant.

#### Mutuelle d'entreprise :

\* Nous demandons une revalorisation de la participation de l'employeur sur la mutuelle passant de 11.19 € à 17.19 €. (6€)

\* Une progressivité de la cotisation selon les revenus mensuels, nous considérons qu'il n'est pas normal qu'un temps partiel paie plus chère en proportion qu'un cadre dirigeant.

#### Sante

\* Nous demandons la mise en place de la subrogation au sein de Casino.

\* Nous demandons la suppression des jours de carences.

# NAO

---

## 2011 :

---



\* Revendication CGT pour les N.A.O.(Négociation Annuel Obligatoire).

- Une augmentation significative de salaire de 300 € de plus par mois.
- Minimum 1600€ au premier niveau de la grille.
- Créations d'emplois en CDI à temps plein.
- Passage des temps partiels à temps plein pour tous les salariés qui le souhaitent.
- La remise en place de la prime d'ancienneté.
- L'arrêt des ouvertures des jours fériés et du travail du dimanche.
- Les semaines hautes doivent uniquement servir à avoir la semaine de RTT

\* **Pour les gérants:**

· Application de l'arrêté d'extension numéro 53 avec la substitution de l'application de l'appellation « GERANT MANDATAIRE » par « GERANT NON SALARIE », comme le stipule l'accord collectif de 1963.

· Commission sur les ventes nettes – « sur commission » mensuelle sur les ventes nettes des fruits et légumes, de 1.5 %

· Démarque inconnue – vols clients : 0.45 % du C.A. du magasin.

· Taux de commission sur les ventes : 9 %

· Rémunération minimale :

Gérant seul : 2000 euros

Cogérant : 3200 euros

Bonification annuelle : 0.5 % sur le C.A.