

**DISTRIBUTION CASINO FRANCE  
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR  
LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALAIRES  
ET LES REMUNERATIONS POUR 2021**

Entre :

**La Société Distribution Casino France**, représentée par M. Stéphane BURON Directeur des Ressources Humaines DCF, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Distribution Casino France » ou « DCF » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

**Les Organisations Syndicales représentatives** au niveau de la Société Distribution Casino France, représentées par :

- **Pour la Fédération des Services CFDT**, représentée par Madame Anne GAGNOT, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- **Pour le Syndicat CFE-CGC**, représenté par Monsieur Bernard DALOT, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CGT**, représenté par Monsieur Jean PASTOR, agissant en qualité Délégué Syndical Central ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Magali CHARNACE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- **Pour l'UNSA Syndicat Autonome**, représenté par Madame Nathalie MEZIGHECHE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

**Table des matières**

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>Partie I – DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	<b>4</b>
Article 1.    Champ d’application de l’accord.....	4
Article 2.    Durée et entrée en vigueur de l’accord .....	4
<b>Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>4</b>
Article 3.    Couverture frais de santé des contrats d’une durée inférieure à 3 mois .....	4
Article 4.    Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour ») .....	5
Article 5.    Assurance dépendance facultative .....	5
Article 6.    Calcul de l’allocation retraite .....	5
Article 7.    Abondement CET / PER COLLECTIF .....	5
Article 8.    Accompagnement à la retraite .....	5
Article 9.    Retraite progressive .....	5
Article 10.   Rachat de trimestre.....	6
Article 11.   Départ à la retraite anticipée .....	6
Article 12.   Cartes salariés .....	7
Article 13.   Abonnement annuel au programme CasinoMax Extra.....	7
Article 14.   Remise spécifique médaille du travail .....	7
Article 15.   Restauration.....	8
Article 16.   Bon d’achat lessive.....	8
Article 17.   Jours de congés PACS et mariage .....	8
Article 18.   Jours de congés pour décès des beaux-parents .....	8
Article 19.   Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage.....	8
Article 20.   Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée <sup>9</sup>	
Article 21.   Congé maternité .....	9
Article 22.   Congé de paternité et d’accueil du jeune enfant .....	9
Article 23.   Jours de congés supplémentaires d’ancienneté .....	10
Article 24.   Congé de l’aidant familial.....	10
Article 25.   Plateforme logement .....	10
Article 26.   Déménagement et évènement familial .....	10
Article 27.   Accompagnement dans la scolarité des enfants .....	11
Article 28.   Engagement en faveur des pompiers volontaires .....	11
Article 29.   Réserve militaire .....	12
Article 30.   Mécénat de compétences.....	12
Article 31.   Alternance .....	12
Article 32.   Mesure en faveur du rapprochement familial.....	13
Article 33.   Salariés à temps partiel.....	13
<b>Partie III – LA REMUNERATION</b> .....	<b>13</b>
Article 34.   Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération.....	13

Article 35. Promotions.....	13
Article 36. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF .....	13
Article 37. Remplacement provisoire .....	14
Article 38. Salarié remplaçant un membre de l'encadrement .....	14
Article 39. Prime de responsabilité de fermeture .....	15
Article 40. Prime de tutorat.....	15
Article 41. Prime d'astreintes Magasin .....	15
Article 42. Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Systèmes d'Information (DSI) .....	15
Article 43. Prime d'astreinte spécifique à la Direction Qualité au sein des PFT (DCF Amont) ...	15
Article 44. Primes applicables au sein de la Direction des Approvisionnements (DA).....	16
Article 45. Rémunération du travail habituel du dimanche matin.....	16
Article 46. Gratification annuelle pour l'encadrement .....	16
Article 47. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS) .....	16
Article 48. Revalorisation des minima employés (hors vendeurs BAS).....	16
Article 49. Dispositif de l'échelon C.....	17
Article 50. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS .....	17
Article 51. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6).....	17
Article 52. Revalorisation des minima agents de maîtrise .....	17
Article 53. Evolution des agents de maîtrise confirmés .....	17
Article 54. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9 .....	18
Article 55. Minima cadres.....	18
<b>PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>18</b>
Article 56. Publicité de l'accord .....	18

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée au sein de la Société Distribution Casino France.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées en dates des 28 janvier, 11 et 24 février 2021.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation ont pu être abordés.

La Direction a ainsi recueilli les demandes des Organisations Syndicales représentatives et formulé des propositions concernant d'une part les avantages sociaux et les conditions de travail, d'autre part les salaires et rémunérations.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords collectifs par ailleurs applicables au sein de DCF, les Parties ont convenu des dispositions ci-après :

### Partie I – DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 1. Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Distribution Casino France. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

#### **Article 2. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 et jusqu'au 31 mars 2022, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

### Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### **Article 3. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois**

Les salariés ont la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

Le salarié souhaitant en bénéficier doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie qui lui remettra un formulaire à renseigner.

A titre d'illustration, dans le cas d'une famille composée de 2 adultes et de 2 enfants, le salarié peut temporairement opter pour une affiliation sur la base de 2 adultes et 1 enfant (tableau ci-dessous).

Ex sans la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 2 enfants	13,61 €	74,76 €	88,37 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	88,37 €	115,59 €

Ex avec la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 1 enfant	13,61 €	60,87 €	74,48 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	74,48 €	101,70 €

**Economie**

**13,89 €**

#### **Article 4. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)**

Sont assimilées à une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire ». En conséquence, la rémunération du salarié est maintenue pendant cette absence, y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Cette assimilation est valable également pour l'application des dispositions relatives aux congés pour soigner un enfant hospitalisé de moins de 16 ans.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Il est rappelé que l'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (durée infra-journalière). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

#### **Article 5. Assurance dépendance facultative**

Les cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés sont prises en charge par la Direction à hauteur de 30 % sous réserve que cette souscription soit faite auprès de l'organisme de prévoyance de DCF.

#### **Article 6. Calcul de l'allocation retraite**

Le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite prévue par l'accord DCF du 19 décembre 1996 est porté de 60 à 62 ans.

Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ à la retraite.

#### **Article 7. Abondement CET / PER COLLECTIF**

Tout salarié, remplissant les conditions requises, peut bénéficier d'un abondement à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PER COLLECTIF, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe Plan Epargne pour la Retraite Collectif seront conclus en mars 2021.

#### **Article 8. Accompagnement à la retraite**

Des réunions animées par un expert seront organisées pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite. Ces réunions seront réalisées en visioconférence.

#### **Article 9. Retraite progressive**

Les conditions d'éligibilité au dispositif de retraite progressive sont les suivantes :

- Etre âgé de 60 ans et plus ;
- Totaliser 150 trimestres de retraite validés tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- Faire la demande par écrit (lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel) à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif. Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

### **Pour les salariés à temps complet**

Les employés et les agents de maîtrises à temps complet peuvent bénéficier d'un départ en retraite progressive dans les conditions définies dans l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations, en date du 14 novembre 2018.

En outre, la part salariale des cotisations retraite est prise en charge par l'employeur sur la base d'un temps complet à hauteur du différentiel de 40% ou 50% (en complément du maintien de la part patronale tel que prévu dans l'accord précité).

### **Pour les salariés à temps partiel**

En complément de la mesure précitée prévue par l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations pour les salariés à temps complet, les employés et agents de maîtrise à temps partiel peuvent également bénéficier d'un départ en retraite progressive selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, le salarié bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail partiel, lequel sera réduit à 50% ou 60% d'un temps complet.
- Par ailleurs la part patronale des cotisations retraite et la part salariale des cotisations retraite sont prises en charge par l'employeur sur la base du temps partiel avant la mise en œuvre de la retraite progressive à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive.

### **Article 10. Rachat de trimestre**

Les cadres peuvent bénéficier d'un dispositif de rachat de trimestres de retraite, à hauteur de 40 % de la valeur du rachat et dans la limite de 4 trimestres, sous réserve :

- En faire la demande expresse ;
- Justifier de la possibilité d'un départ à la retraite avant la 31 décembre 2022 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

### **Article 11. Départ à la retraite anticipée**

Afin de préparer plus facilement sa retraite, il est donné à titre expérimental la possibilité au salarié d'anticiper son départ à la retraite, en dehors du système de retraite progressive.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'une dispense d'activité non rémunérée pendant une durée déterminée en amont, et perçoit une avance sur salaire mensuelle équivalente au salaire net payé habituellement, avance qui lui sera retenue lors du versement de l'indemnité de départ à la retraite.

Concernant la période de dispense d'activité :

- Elle doit être prise par mois entiers ;
- Sa durée est limitée et conditionnée par la valeur de l'avance octroyée pendant la période de dispense qui ne peut être supérieure au montant de l'indemnité de départ à la retraite versée.

Le salarié devra faire une demande écrite au moins 6 mois avant la date de départ effective à la retraite, afin que sa demande puisse être étudiée et chiffrée. Un entretien avec le Responsable Ressources Humaines sera réalisé.

Le salarié devra préalablement justifier de son départ à la retraite par un document émanant de sa caisse de retraite, prendre l'engagement de son départ à la retraite à la date prévue, et solder ses compteurs de congés payés acquis et de son CET. Un calendrier prévisionnel sera établi en ce sens.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas impacté par la période de dispense d'activité.

## **Article 12. Cartes salariés**

Le programme de fidélité pour les salariés comporte notamment<sup>1</sup> :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur le site [www.casino.fr](http://www.casino.fr) ;
- et une remise de 5 %, via cagnottage, sur tous leurs achats dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Spar, Vival, Casino#Toutprès et sur le site le site [www.casino.fr](http://www.casino.fr) ;
- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint (hors carte Gold) pour les :
  - o Salariés en CDI, dès l'embauche ;
  - o Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
  - o Retraités.
- En complément du dispositif de paiement en 6 fois sans frais, des facilités de paiement spécifiques en 10 fois sans frais sont appliquées sur les périodes suivantes :
  - o 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet ;
  - o 1<sup>er</sup> août au 30 septembre ;
  - o 1<sup>er</sup> au 31 décembre.

## **Article 13. Abonnement annuel au programme CasinoMax Extra**

Pour les salariés souscrivant à un abonnement annuel CasinoMax Extra entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre 2021, le coût de l'abonnement annuel est ramené de 90 € à 60 €.

Pour les salariés ayant souscrit à un abonnement annuel entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2021, leur cagnotte sera créditée de 30 € sur le mois d'avril 2021.

Les salariés concernés sont les :

- CDI dès l'embauche ;
- CDD dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté.

## **Article 14. Remise spécifique médaille du travail**

Une remise spécifique liée à la médaille du travail est accordée dans les conditions suivantes :

- 10 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 20 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Argent) ;
- 15 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 30 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille de Vermeil) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 35 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Or) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 40 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille Grand Or).

Pour rappel, le montant de la gratification de médaille du travail est fixé à 22,50 € par année de présence au sein du Groupe Casino.

---

<sup>1</sup> Ces dispositions viennent compléter les avantages habituels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

### **Article 15. Restauration**

Tout salarié en magasin amené à travailler durant la totalité de l'une et/ou de l'autre des plages horaires 12h00 / 13h30 et/ou 18h30 / 20h00 bénéficiera d'un forfait repas, par plage horaire travaillée, de 3 € en province et de 3,35 € à Paris.

Le forfait s'appliquera aux achats effectués le jour même au sein du magasin du salarié concerné, et prendra la forme d'un remboursement mensuel dans la limite des frais réellement exposés et sous réserve d'un justificatif (ticket de caisse).

#### Exemples :

- Un salarié dépense réellement (après application de toute éventuelle réduction) la somme de 6 € : DCF lui rembourse 3 € (ou 3,35 €) ;
- Un salarié dépense réellement (après application de toute éventuelle réduction) la somme de 2 € : DCF lui rembourse 2 €.

Il est précisé que si le salarié bénéficie d'une réduction liée à la carte salarié ou à toute autre réduction, le montant du remboursement lié au forfait repas s'applique sur le montant réellement dépensé, à savoir après toute éventuelle réduction (cagnottage compris).

Il est à noter que si le salarié travaille sur 2 plages horaires (12h00 / 13h30 et 18h30 / 20h00), il bénéficie de 2 forfaits repas.

La Direction s'engage à publier une communication d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021 auprès de l'ensemble des établissements concernés afin de rappeler les règles en vigueur.

### **Article 16. Bon d'achat lessive**

Tout salarié en magasin portant une tenue de travail et ayant travaillé au minimum 45 jours sur le trimestre considéré (toutes les absences sont décomptées à l'exception de la formation professionnelle et de la délégation), bénéficie d'un bon d'achat lessive de 10 € par trimestre.

### **Article 17. Jours de congés PACS et mariage**

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS donnant lieu à la délivrance d'un acte officiel d'une sœur, d'un frère, d'un descendant ou d'un ascendant.

La demande doit être dûment justifiée et les journées doivent être positionnées afin de coïncider avec l'événement.

### **Article 18. Jours de congés pour décès des beaux-parents**

Dans l'accord Casino France, le salarié bénéficie en cas de décès de ses beaux-parents (père / mère du conjoint) de 4 jours ouvrables accolés à l'évènement.

Cette autorisation d'absence est étendue à l'époux/se de la mère ou du père du salarié, sur justification du livret de famille et d'un extrait d'acte de décès.

### **Article 19. Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage**

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés en cas de mariage. Il dispose du même droit en cas de PACS.

Un salarié ayant bénéficié d'un congé à l'occasion de la conclusion d'un PACS bénéficie, s'il se marie par la suite, à un nouveau congé à l'occasion de son mariage.

## **Article 20. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée**

Tout salarié accompagnant un conjoint(e) ou un enfant ayant une affection de longue durée exonérante, dans le cadre d'un rendez-vous médical en milieu hospitalier ou en ambulatoire pour des soins ou traitement liés à leur pathologie, bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée.

Il est précisé qu'une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

Pour bénéficier de cette journée, le salarié devra produire un justificatif médical attestant la mise en place de soins ou traitements liés à une affection de longue durée.

## **Article 21. Congé maternité**

Il est rappelé les dispositions en vigueur au sein de DCF :

- En cas de congé maternité, la CPAM indemnise la salariée pendant les 16 semaines du congé, et DCF verse un complément de salaire si l'indemnisation de la CPAM ne correspond pas au net perçu par la salariée si elle avait travaillé ;
- Dans le cas d'une naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant, le congé maternité est porté à 26 semaines, soit 10 semaines supplémentaires par rapport à la naissance du 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant ;
- Pendant cette période de 10 semaines, aucun complément de salaire n'est versé.

Pour la durée du présent accord, DCF assurera un complément de salaire sur l'ensemble de la durée du congé maternité pour la naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant.

## **Article 22. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant**

Les salariés en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant bénéficient :

- Pour une naissance simple, du versement par DCF, pour les 14 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale ;
- Pour des naissances multiples, du versement par DCF, pour les 21 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale.

Le versement du différentiel est conditionné à la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation) ;
- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire PACS, ou vivre en union maritale avec elle.

### **Article 23. Jours de congés supplémentaires d'ancienneté<sup>2</sup>**

Il est accordé, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022 :

- 1 jour de congé ouvré supplémentaire d'ancienneté aux salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 second jour de congé ouvré supplémentaire d'ancienneté aux salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

### **Article 24. Congé de l'aidant familial**

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe relatif à la Santé, à la Sécurité et à la qualité de vie au travail du 3 décembre 2019, chaque jour donné par les salariés est abondé par la Direction d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Une journée de mobilisation sera organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants, en octobre 2021.

Lors de cette journée dédiée, chaque jour de congé donné par les salariés sera abondé par DCF à hauteur de 50 % supplémentaires, dans la limite de 100 jours.

### **Article 25. Plateforme logement**

Une plateforme téléphonique externe, avec des conseillers spécialisés, est mise à la disposition des salariés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) : Les salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles en temps réel ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.
- Mise à disposition des salariés d'un site Internet : site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Grâce à la Plateforme Logement, le salarié aura un accès personnalisé et un accès privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- Accompagnement de la mobilité géographique : des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par DCF.
- Mise en vente ou en location du logement : mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux salariés propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Les salariés bénéficient d'un tarif privilégié.
- Recherche d'une location, sans frais d'agence : mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du salarié est prise en charge par DCF.

### **Article 26. Déménagement et évènement familial**

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement dans les conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- Divorce ;

---

<sup>2</sup> L'ancienneté devra être acquise à la date du 1<sup>er</sup> juin 2021, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

- Jugement de garde alternée ;
- Décès du conjoint ;
- Accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave).

Dans les 6 mois précédant ou les 6 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Naissance/ adoption d'un nouvel enfant ;
- Mariage / PACS.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les justificatifs suivants :

- Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse ;
- Pour chaque évènement :

Naissance	Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse
Adoption	Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement <b>Ou</b> Visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger
Divorce	Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...)
Mariage	Extrait de l'acte de mariage
Pacs	Extrait de la convention de PACS
Garde alternée	Extrait du jugement
Décès	Extrait de l'acte de décès
Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie)</li> <li>➤ Pour une maladie grave : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants</li> <li>➤ Dans les 2 cas : Copie de tout document attestant du lien de parenté</li> </ul>

### **Article 27. Accompagnement dans la scolarité des enfants**

Les salariés parents pourront bénéficier d'une aide dans la scolarité de leurs enfants, à travers la mise à disposition de contenus, via un prestataire externe :

- Contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- Astuces et conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- Documentation pédagogique ;
- Cours de langue étrangère en ligne.

### **Article 28. Engagement en faveur des pompiers volontaires**

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, les pompiers volontaires bénéficient de 3 jours d'absence autorisées et rémunérées par an, sous réserve de justifier d'une convocation pour suivre une formation et d'informer par écrit leur supérieur hiérarchique 2 mois avant la date de la formation.

## **Article 29. Réserve militaire**

Le groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de réserve militaire en octroyant aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- Porter à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées ;
- Maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle ;
- Ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables ;
- Maintenir l'intégralité des droits à protection sociale.

En outre, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, tout salarié en CDI peut donner des jours de congés à des salariés réservistes, à travers un fonds dédié, pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant tout ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- Le nombre de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an.
- Ces jours peuvent être :
  - o Des jours de RTT ;
  - o Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours, hors 5<sup>ème</sup> semaine ;
  - o Des jours de fractionnement ;
  - o Des jours issus du CET.

Afin d'encourager le don de jours de congés aux salariés réservistes, chaque jour donné par les salariés est abondé d'un jour supplémentaire par DCF, dans la limite de 100 jours. Par ailleurs, le fonds est doté de 50 jours par la Direction à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

## **Article 30. Mécénat de compétences**

Il est mis en place le mécénat de compétences, pour les salariés en CDI âgés de 58 ans et plus, souhaitant s'investir dans des associations reconnues d'utilité publique et dont le champ d'activités a un caractère éducatif, social ou familial, dans la limite de 12 jours par an pris de manière consécutive ou non (soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines).

Les associations concernées devront faire l'objet d'une approbation par la Direction RSE du Groupe.

Cette ou ces journées seront prises en charge par DCF.

Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière d'envisager une transition plus facile vers la retraite, sans que son salaire ne soit affecté. Cela constitue une nouvelle expérience, très enrichissante pour le salarié, lui permettant de partager les compétences acquises au cours de sa carrière.

## **Article 31. Alternance**

Pour tout alternant intégrant la Société et n'ayant pas son permis de conduire, la Direction participera par le versement d'une prime de 300 € brut au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de la Société et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école.

Par ailleurs, afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux salariés déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.

Enfin, pour la préparation directe des épreuves, les salariés en contrat de professionnalisation inscrits dans un cursus certifiant, bénéficieront d'une autorisation d'absence non payée équivalente à 5 jours.

### **Article 32. Mesure en faveur du rapprochement familial**

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés.

### **Article 33. Salariés à temps partiel**

Il est proposé prioritairement à tout salarié à temps partiel un poste à temps complet pour lequel un recrutement serait envisagé, dans son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors que le salarié dispose des compétences requises pour l'occuper.

De même, il est proposé prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout salarié à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau salarié (hors contrats étudiants).

## **Partie III – LA REMUNERATION**

### **Article 34. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération**

Afin de poursuivre l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est prévu, au cours de l'année 2021, une enveloppe de 200 000 €, destinée à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, dont 100 000 € alloués spécifiquement en fonction des résultats des calculs de l'index.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie<sup>3</sup> :

- Les salariées ayant été absentes au titre d'un congé de maternité ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé d'adoption ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des salariés absents entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence.

### **Article 35. Promotions**

Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### **Article 36. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF**

#### **Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (CAS A)**

Sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord Groupe PEG, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 150 €, seront abondés sur le fonds « CAS A », selon les modalités suivantes :

---

<sup>3</sup> La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation individuelle appliqué aux salariés du même niveau de la société du collaborateur durant son absence, hors mesures de promotions.

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	300%
>50€ et <=100€	200%
>100€ et <= 150€	150%
<b>Plafond</b>	<b>325 €</b>

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 325 € sur le « CAS A ».

#### **Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PER COLLECTIF**

Sous réserve de la signature d'un avenant aux accords Groupe PEG et PER COLLECTIF, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1 000 € seront abondés sur l'ensemble des fonds, hors CAS A, selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	100%
>50€ et <=100€	75%
>100€ et <= 150€	50%
>150€ et <= 300€	25%
>300€ et <= 1 000€	15%
<b>Plafond</b>	<b>255 €</b>

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 580 € pour l'ensemble des versements.

#### **Article 37. Remplacement provisoire**

Tout salarié qui se voit confier pendant au moins trois semaines consécutives, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au sien, bénéficie proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti du niveau correspondant à cette fonction selon les modalités prévues à l'article 4-4.3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2001.

#### **Article 38. Salarié remplaçant un membre de l'encadrement**

Lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent, tout salarié, quel que soit son statut, avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement<sup>4</sup> plus de 2 mois consécutifs, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus est calculé sur la base d'une feuille de route pondérée à 100 % de l'enjeu de bonus cible assigné au salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

S'agissant des "Attitudes et Comportements Managériaux" (qui sont une appréciation purement individuelle), le poids correspondant à ces critères est redistribué sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs.

<sup>4</sup> Le terme « remplacement » doit être exclusivement compris comme le fait d'être expressément désigné en tant que « remplaçant » par la hiérarchie pour la réalisation des principales tâches caractéristiques de la fonction occupée par le membre d'encadrement absent.

Le pourcentage cible de la feuille de route est égal à la différence entre le pourcentage de bonus cible du salarié absent et celui du remplaçant. Il est calculé sur la base du salaire du salarié qui remplace le salarié absent.

#### **Article 39. Prime de responsabilité de fermeture**

Lorsqu'un employé est amené, sur un même mois, à assurer la responsabilité à trois reprises de la fermeture d'un magasin, et en l'absence d'un membre de l'encadrement, il bénéficiera d'une prime de fermeture de 15 € bruts.

Il bénéficiera d'une revalorisation de la prime de 5 € bruts par fermeture supplémentaire réalisée dans les mêmes conditions sur le même mois.

La Direction rappelle que l'employé qui procède à la fermeture d'un magasin le fait sur la base du volontariat, et après avoir été sensibilisé préalablement aux consignes de sécurité à respecter, à savoir :

- La mise à disposition d'un mémento présenté et commenté par le Directeur ou son manager ;
- Une formation spécifique ;
- Une formation SSI.

#### **Article 40. Prime de tutorat**

Il est rappelé l'attachement de DCF, aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- Des jeunes qui préparent en alternance un diplôme reconnu par l'Education Nationale ;
- Des salariés titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Afin de valoriser les salariés tuteurs, il est prévu le versement d'une prime de 110 € bruts, quel que soit le nombre d'alternants par tuteur et sous réserve de l'achèvement de son cursus de formation.

Tout salarié tuteur bénéficiera d'une formation dédiée au tutorat.

#### **Article 41. Prime d'astreintes Magasin**

Le montant de la prime d'astreinte magasin est fixée à 124,52 € bruts par semaine.

Pour les magasins ouverts habituellement le dimanche après-midi et/ou jusqu'à minuit, le montant de la prime d'astreinte est fixée à 144,99 € bruts par semaine.

Pour les magasins ouverts 24h/24, cette prime d'astreinte est fixée à 165,42 € bruts par semaine.

#### **Article 42. Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Systèmes d'Information (DSI)**

Au sein de la DSI, le montant des primes d'astreintes est fixé à :

- 39,27 € bruts pour les astreintes en semaine ;
- 136,09 € bruts pour les astreintes du samedi ;
- 272,29 € bruts pour les astreintes tombant un dimanche ou un jour férié.

#### **Article 43. Prime d'astreinte spécifique à la Direction Qualité au sein des PFT (DCF Amont)**

Au sein de la Direction Qualité au sein des PFT, le montant de la prime d'astreintes est fixé à 41,47 € bruts pour les astreintes du week-end.

**Article 44. Primes applicables au sein de la Direction des Approvisionnements (DA)**

Au sein de la DA, le montant de la prime de remplacement (hors congés annuels) est fixé à 54,46 € bruts par semaine et le montant de la prime de permanence approvisionnement frais est fixé à 52,35 € bruts par samedi.

**Article 45. Rémunération du travail habituel du dimanche matin**

Afin de reconnaître l'engagement particulier des salariés, il est prévu :

- La majoration des heures travaillées le dimanche dans le cadre des ouvertures habituelles pour les employés à 50% ;
- Un forfait « Travail habituel du dimanche matin » pour l'encadrement de 125 € bruts.

La Direction réaffirme sa volonté de faire appel uniquement au volontariat dans la réalisation du travail habituel du dimanche.

**Article 46. Gratification annuelle pour l'encadrement**

Le calcul de la gratification annuelle intègre les compléments de rémunération liés au temps de travail effectif versés dans l'année, hors variables et primes et/ou indemnités d'astreinte.

**Article 47. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers (hors vendeurs BAS)**

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont :

- 0,9 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1<sup>er</sup> avril 2021 ;
- 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

Les parties soulignent leur attachement à conserver une politique de promotion interne dynamique. En conséquence, la direction s'engage à :

- Promouvoir l'évolution des employés se traduisant par un changement de niveau ;
- Favoriser l'évolution interne pour les postes de niveau 3 et de niveau 4 ;
- Promouvoir l'évolution des employés vers des postes d'encadrement.

**Article 48. Revalorisation des minima employés (hors vendeurs BAS)**

La grille des salaires minimum est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2021, selon les modalités suivantes (contrat 36h) :

Niveau	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 sans condition d'ancienneté (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté de 10 ans à moins de 20 ans (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans (en €)
Niveau 1A	1 605,15	1 637,25	1 669,35
Niveau 1B	1 607,12	1 639,26	1 671,40
Niveau 1C	1 609,67	1 641,86	1 674,05
Niveau 2A	1 612,94	1 645,19	1 677,45
Niveau 2B	1 619,71	1 652,10	1 684,49
Niveau 2C	1 626,08	1 658,60	1 691,12
Niveau 3A	1 633,67	1 666,34	1 699,01
Niveau 3B	1 673,23	1 706,69	1 740,15
Niveau 3C	1 723,25	1 757,71	1 792,18
Niveau 4A	1 733,10	1 767,76	1 802,42
Niveau 4B	1 898,81	1 936,78	1 974,76
Niveau 4C	1 938,05	1 976,81	2 015,57

### **Article 49. Dispositif de l'échelon C**

L'accès à l'échelon C est subordonné aux conditions cumulatives suivantes :

- Ancienneté minimum de 10 ans dans le niveau ;
- Compétence validée dans le cadre d'un entretien managérial et RH sur la base d'une grille de compétences ;
- Capacité démontrée à transmettre ses savoirs (accompagnement de nouveaux embauchés, référent formation...);
- Par ailleurs, pour les niveaux 3 et 4, cette validation peut résulter de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre équivalent (y compris VAE) ou de l'exercice de fonction de tuteur.

Par ailleurs, tout passage à l'échelon C s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 1,5 %, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouvel échelon.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### **Article 50. Dispositions concernant le personnel vendeur BAS**

Les Parties ont convenu que les minima de la grille seront revalorisés du montant du taux d'augmentation décidé par la branche de l'audiovisuel retenu pour l'année 2021. Cette revalorisation s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ou à la date effective de l'augmentation décidée par la branche de l'audiovisuel si celle-ci est postérieure au 1<sup>er</sup> avril.

### **Article 51. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)**

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont :

- 0,6 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1<sup>er</sup> avril 2021 ;
- Une enveloppe de 0,3 % sur la base des salaires réels au 1<sup>er</sup> avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

### **Article 52. Revalorisation des minima agents de maîtrise**

La grille des salaires minimum DCF des niveaux 5 et 6 est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2021 selon les modalités suivantes (base temps complet) :

<b>NIVEAUX</b>	<b>Moins de 36 mois d'ancienneté dans le niveau</b>	<b>Plus de 36 mois d'ancienneté dans le niveau</b>
<b>Niveau 5</b>	2 088,42 €	2 217,57 €
<b>Niveau 6</b>	2 201,87 €	2 320,47 €

La Direction s'engage à ce que l'application effective de ces minima soit réalisée dans un délai de traitement d'au plus 2 mois à compter de la date anniversaire des agents de maîtrise concernés.

### **Article 53. Evolution des agents de maîtrise confirmés**

La démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6 est poursuivie.

Pour être considérés comme « confirmés », les agents de maîtrise devront, soit parfaitement maîtriser leur fonction, soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif » partagé.

Il est rappelé que ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de maîtrise de la surface de vente et des fonctions amont.

#### **Article 54. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9**

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2 % dont :

- Une enveloppe de 0,9 % sur la base des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1<sup>er</sup> avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans est reçu par sa hiérarchie à sa demande afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

#### **Article 55. Minima cadres**

La grille de minima pour les cadres au forfait jour est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2021 selon les modalités suivantes :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	36 657,78 €	37 270,44 €
8	45 949,86 €	47 685,74 €

Cette grille est exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis par l'avenant 62 du 7 juin 2017 de la convention collective de branche, pour les cadres ayant un forfait de 216 jours travaillés.

Etant précisé que les salaires mensuels minimum garantis (salaire fixe) sont les suivants pour un salarié à temps complet :

- Niveau 7 : 2 816,22 €
- Niveau 8 : 3 382,93 €

### **PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 56. Publicité de l'accord**

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible à l'adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés de DCF par affichage sur les lieux de travail ainsi que par intranet.

Fait à Saint-Etienne, le 24 février 2021

**Pour les Organisations Syndicales**

Pour la Fédération des Services CFDT  
Anne GAGNOT

**Pour la Direction :**

M. Stéphane BURON  
Directeur des Ressources Humaines DCF

DocuSigned by:  
*BURON Stéphane*

0A267854F37B4F7...

27-02-2021 | 09:25 PST

Pour le Syndicat CFE-CGC  
Bernard DALOT

DocuSigned by:  
*DALOT Bernard*

B42CFDBF08D9404...

01-03-2021 | 11:09 PST

Pour le Syndicat CGT  
Jean PASTOR

Pour le SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO  
Magali CHARNACE

DocuSigned by:  
*CHARNACE Magali*

D9D72B86AE6446C...

02-03-2021 | 07:48 PST

Pour l'UNSA Syndicat Autonome  
Nathalie MEZIGHECHE

DocuSigned by:  
*MEZIGHECHE Nathalie*

823F0F47E3664FB...

02-03-2021 | 05:51 PST