

**SOCIETE CASINO INFORMATION TECHNOLOGY
PROCES VERBAL DE DESACCORD
SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
PORTANT SUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Entre :

D'une part,

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

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Casino Information Technology
représentées par :

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

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L2222-5, L2261-7 et L2261-7 du Code du Travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans la Société Casino Information Technology sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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

L'article L2242-4 du Code du Travail prévoit : « *Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement* ». »

C'est dans ce contexte que le présent procès-verbal de désaccord a été établi.

ARTICLE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

I - LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1.1 - Pour la CFE-CGC

Rémunération monétaire :

Augmentation générale minimale de 2% à tous les membres de l'encadrement avec un minimum de 50 € au 1^{er} avril 2010.

Vérifier et supprimer les salaires en dessous du minima de la grille.

Formaliser un entretien individuel pour tout salarié n'ayant pas d'augmentation, ou pour tout salarié dont l'augmentation individuelle est inférieure à 50% de la moyenne de la catégorie.

Réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes de l'encadrement Une enveloppe adaptée particulière doit être définie.

La rémunération concernant les astreintes doit être indexée avec la moyenne des augmentations annuelles.

Protection sociale :

Suppression de la carence maladie de 2 jours, lors du 1^{er} arrêt maladie de l'année civile.

Augmentation de la part patronale sur les cotisations mutuelle et prévoyance.

Mise en place d'une couverture du risque dépendance

Répartition du taux de cotisation AG2R à 60% pour l'employeur (actuellement 52,76%).

Garantie du complément de salaire pour le congé paternité.

Autres avantages :

Augmentation de la remise sur achats, en portant de 5 à 10% la remise sur les produits MDD, tout en conservant les 5% sur le ticket de caisse.

Revalorisation de la subvention du restaurant d'entreprise

Prise en charge de l'accès internet des personnes assurant cycliquement des astreintes.

1.2 - Pour la CGT

Augmentation générale de 3% plus minimum de 2,50% en dessous duquel, le manager devra donner des explications au collaborateur.

Les forfaits d'astreintes qui sont désormais dans les NAO (Depuis l'accord de 2009), doivent suivre la même progression : 3%.

Si possibilité de promotion, ne pas la faire le 1er Avril.

Suppression des 2 jours de Carence

Paiement des Interventions si annulées ou décalées au dernier moment.

Faire une proposition concrète :

- pour réduire l'écart salarial homme / Femme
- de solutions concrètes aux problématiques de la retraite.
- d'amélioration des garanties et des niveaux de cotisation.

Demandes Subsidiaires :

Un effort doit être fait pour les cadres en dessous du plafond SS.

Règles de calcul et d'attribution des bonus. (Impact des modifications d'objectifs ou d'équipe en cours d'année).

« *Cohérence du montant* » des Bonus suivant les années.

Plafonnement des Bonus.

Reconnaissance des personnes administratives (Non opérationnelles) qui sont souvent obligées de travailler en dehors des « heures ouvrables » : Forfait ou Prime.

Entériner le fait que les Agents de Maitrise sont « Bonussables ».

Provisionner pour le rattrapage salarial entre nouveaux Embauchés et anciens de CIT.

Demandes Spécifiques (!!!) :

- Intervention du Dimanche : Forfait + Paiement ou Paiement + Récupération

- Prendre en charge la Franchise applicable sur tous les sinistres et à la charge du collaborateur, qui est présente dans l'assurance en cas de déplacement lors d'une Intervention.

- Relancer impérativement la Négociation sur Intervention du Dimanche (Dans le 3 mois).

II – LA DIRECTION

La Direction applique les dernières propositions faites aux organisations syndicales lors de la réunion du 23 février 2010 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE 2 : MESURES UNILATERALES

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

2 – PERSONNEL D'ENCADREMENT

2.1 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.

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%).

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.

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 €

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 3 : FORMALITES DE DEPOT

Le présent procès verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2242-4 du Code du travail.

Ce procès-verbal de désaccord 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 procès-verbal de désaccord sera communiqué par voie d'affichage.

Fait à St-Etienne, le 8 mars 2010

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Michel MEON

CGT, M. Norbert NITCHEU

Pour la Direction :

Karine MARCHAND