

<p style="text-align: center;"><b>ACCORD SALAIRES 2007</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE</b></p>
---

Entre :

La Direction de la Société DISTRIBUTION CASINO France, représentée par M. Gérard MASSUS, Directeur des Ressources Humaines Distribution Casino France

D'une part,

Et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société DISTRIBUTION CASINO France :

- Pour la CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- Pour la CTFC, M. Yann CODURI
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- Pour le Syndicat AUTONOME, Mme Evelyne GUIGNARD
- Pour le SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour l'UNSA CASINO, M. Michel POZO

D'autre part,

Conformément aux dispositions prévues par l'article L 132-27 du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et sur les conditions de travail, les parties se sont rencontrées les 7 Février, 16 Février et 23 Février 2007.

Après discussions et échanges sur les divers éléments de conjoncture propres à l'entreprise, ainsi que sur les propositions formulées par les différents partenaires, il a été convenu les dispositions ci-après :

## EMPLOYES-OUVRIERS

### A) GRILLE

Il est rappelé les engagements de l'accord NAO 2006 :

*« La pente de la grille étant passée de 28 % à 11 % en 5 ans, les partenaires sociaux ont décidé de revenir à une pente de 25 % en 5 ans :*

*Juin 2006 : pente de 11 % à 15 %*

*Juin 2007 : pente de 15 % à 18 %*

*Juin 2008 : pente de 18 % à 21 %*

*Juin 2009 : pente de 21 % à 23 %*

*Juin 2010 : pente de 23 % à 25 %.*

*Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, un bilan annuel sur les conséquences économiques de ce plan de redressement sera effectué. Ce plan pourra être révisé et faire l'objet d'une rediscussion en cas de modifications importantes du contexte économique de D.C.F. ou de décisions législatives remettant en cause l'équilibre économique de D.C.F. »*

Dans le cadre de ces engagements :

**Au 1<sup>er</sup> Juin 2007** augmentation de la grille afin de créer une pente à 18 % :

<u>Grille actuelle</u>	<u>Grille au 1<sup>er</sup> Juin 2007</u>	
1 A : 1 295,09 €	1 A : 1 303 €	+ 0,61 %
1 B : 1 295,09 €	1 B : 1 323 €	+ 2,16 %
2 A : 1 295,09 €	2 A : 1 328 €	+ 2,54 %
2 B : 1 300,00 €	2 B : 1 340 €	+ 3,08 %
3 A : 1 320,00 €	3 A : 1 380 €	+ 4,55 %
3 B : 1 340,00 €	3 B : 1 410 €	+ 5,22 %
4 A : 1 380,00 €	4 A : 1 450 €	+ 5,07 %
4 B : 1 470,00 €	4 B : 1 538 €	+ 4,63 %

## **B) SALAIRES**

- Augmentation générale au **1<sup>er</sup> Avril 2007** égale à **1 % des minima de la grille telle que prévue au 1<sup>er</sup> Juin 2007 applicable à chacun en fonction de son niveau et de son échelon**

- Augmentation de la grille au **1<sup>er</sup> Juin 2007**

- Augmentation générale au **1<sup>er</sup> Octobre 2007** égale à **1 % des minima de la grille applicable à chacun en fonction de son niveau et de son échelon**

## **C) CLASSIFICATIONS**

La Direction s'engage à finaliser les travaux d'études de postes et à engager une négociation en 2007.

**Un calendrier de séances de négociations est d'ores et déjà fixé :**

- le 22 Mars 2007
- le 12 Avril 2007
- le 4 Mai 2007
- le 11 Mai 2007

**Au 1<sup>ER</sup> Juin 2007, dans la mesure où un accord sur les Classifications a été finalisé, la Direction s'engage à analyser les éventuels écarts.**

**Au 1<sup>er</sup> Novembre 2007, les employés-ouvriers qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution de leur salaire de base supérieure à 1,5 % sur la période du 1<sup>er</sup> Janvier 2007 au 31 Octobre 2007 seront reçus individuellement par leur supérieur hiérarchique afin d'évoquer cette situation.**

En cas de promotion, la Direction s'engage à accompagner chaque changement de niveau d'une augmentation de salaire.

## **D) CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **1. Gestion de la modulation**

**Au 31 Mai 2007 :** s'il existe un différentiel entre les heures travaillées et les heures rémunérées, la Direction s'engage à harmoniser les modalités prévues pour les salariés à Temps Partiel sur celles prévues pour les salariés à temps complet.

## **2. Etat des compteurs de modulation**

Un état des compteurs de modulation par secteur sera obligatoirement présenté aux Comités d'établissement trimestriellement.

En cas de situation exceptionnelle, cet état par secteur pourra être présenté mensuellement sur demande unanime des membres du CE.

## **E) EMPLOI**

### **1. Temps partiel : étude globale**

Conformément aux engagements pris dans l'accord NAO 2006 :

Phase 1 : l'analyse globale sur le Temps Partiel a été effectuée en 2006 sur 2 Supermarchés et 2 Hypermarchés.

Hypermarchés : Fréjus – St-Michel-sur-Orge

Supermarchés : Besançon « Les Chaprais » - Lyon « Charpennes »

Phase 2 : La restitution de l'analyse globale sur le Temps Partiel sera réalisée avant Fin Mars 2007.

Phase 3 : Poly-compétence et étude Temps Partiel sont actuellement testées sur les deux hypermarchés concernés par l'analyse globale.

Phase 4 : La branche Hypermarché s'engage à déployer ce test sur 10 hypermarchés d'ici la fin 2007.

Phase 5 : La Direction s'engage à faire un point avec les partenaires sociaux sur le déroulement de ces tests lors du CCE DCF Automne 2007.

## **2. Gestion prévisionnelle des emplois et compétences**

La Direction s'engage à ouvrir des négociations lors du premier semestre 2007 sur la mise en place de la GPEC.

### Objet :

- Anticiper les nouvelles organisations du travail
- Améliorer la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise
- Mieux gérer les compétences clés
- Anticiper les besoins en compétences
- Faire connaître aux salariés la situation de l'entreprise, son environnement technique, commercial et la stratégie adoptée
- Accompagner le plus en amont possible les réorganisations sur le plan social

### Modalités :

- un accord Groupe
- possibilité d'accord par filiale en fonction des spécificités

**La première réunion aura lieu le 15 Mars 2007.**

## **3. Les contrats de professionnalisation**

La Direction s'engage à mettre en place systématiquement un tuteur pour accompagner chaque contrat de professionnalisation. Son rôle et sa mission sont ceux définis clairement dans le cadre de l'accord Groupe sur la Formation Professionnelle.

## VENDEURS BAS DCF

### GRILLE VENDEURS BAS

### DISTRIBUTION CASINO FRANCE AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2007

#### Base mensuelle 156 h 60

Grille Actuelle	Grille au 1 <sup>er</sup> Avril 2007	%
2 V1 : 1 295,09 €	2 V1 : 1 300,25 €	+ 0,40 %
2 V2 : 1 300,00 €	2 V2 : 1 309,49 €	+ 0,73 %
3 V1 : 1 337,15 €	3 V1 : 1 377,61 €	+ 3,03 %
3 V2 : 1 371,09 €	3 V2 : 1 411,75 €	+ 2,97 %
4 V1 : 1 405,13 €	4 V1 : 1 445,73 €	+ 2,89 %

## ENCADREMENT

### **A) SALAIRES**

Une augmentation de 2,5 % de la masse salariale au 1<sup>er</sup> Avril 2007 (hors rémunération variable et promotions en cours d'année) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des membres de l'encadrement pour l'exercice 2007.

La Direction veillera à ce que le plus grand nombre des membres de l'encadrement soient concernés.

La Direction s'engage à ce que tout membre de l'encadrement qui n'aurait pas au moins une annualisation de 1,5 % soit reçu pour motiver explicitement cette décision lors de l'entretien annuel obligatoire d'évaluation. Cet entretien étant suivi de l'entretien de professionnalisation **avant le 1<sup>er</sup> Mai 2007.**

La Direction analysera avec attention l'encadrement concerné par les minima.

### **B) PROMOTIONS**

- **En cas de promotions**, la Direction s'engage à accompagner chaque changement de niveau d'une augmentation de salaire
- **Passage niveau 5 au niveau 6**

Passage Agent de Maîtrise confirmés niveau 6.

Pour être assimilés « confirmés » les Agents de Maîtrise précités devront :

-soit maîtriser parfaitement leur fonction

- soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif partagé »

- **Supermarchés**

Mise en place de la fonction manager confirmé niveau 7 pour un manager en position de Directeur Adjoint.

### **C) PRIMES ET BONUS**

Les règles d'attribution des différentes primes et bonus (encadrement des magasins) seront communiquées à l'ensemble des Directeurs d'établissement qui auront la responsabilité de les porter à la connaissance des membres de l'encadrement concernés.

### **D) ENTRETIENS ANNUELS**

La Direction réaffirme, pour tout membre de l'encadrement, la nécessité et l'importance de l'entretien annuel d'évaluation et de professionnalisation.

## **POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

Pour l'année 2007, les sommes versées directement de l'intéressement vers le fonds Casino Actionnariat (CAS A) seront abondées selon les modalités suivantes :

- abondement de 50 % dans la limite de 1.700 € de versement
- de plus, comme en 2006, il sera possible pour tous les salariés de compléter éventuellement ce versement par des versements volontaires dans la limite de 1.700 € (intéressement + versements volontaires) qui seront abondés dans les mêmes conditions jusqu'au 31 Décembre 2007.
- le total de l'abondement brut en 2007 ne pourra pas excéder 850 €

Saint-Etienne, le

Pour les organisations syndicales :

Gérard MASSUS

- CFE-CGC :

Jean-Luc LE COURT

- C.F.T.C. :

Yann CODURI

- CGT :

Sylvie VACHOUX

- Fédération des Services CFDT :

Anne-Marie COAT

- Syndicat AUTONOME :

Evelyne GUIGNARD

- SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO :

Brigitte CHATENIE

- UNSA CASINO :

Michel POZO

28/02/2007 16:06