**DISTRIBUTION CASINO FRANCE**
**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR**
**LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2012**

Entre :

D'une part,

La Direction de la Société Distribution Casino France, représentée par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines du Groupe et par M. Gérard MASSUS, Directeur des Ressources Humaines de la Société Distribution Casino France, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Distribution Casino France représentées par :

- CFE-CGC, M. Jean-Luc LE COURT
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Syndicat Autonome, Mme Evelyne GUIGNARD
- Fédération des Services CFDT, Mme Anne-Marie COAT
- CFTC, M. Yann CODURI
- CGT, M. Jean PASTOR
- UNSA Casino, M. Michel POZO

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été engagée au sein de la Société Distribution Casino France.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion 31 janvier 2012
- 2e réunion 14 février 2012
- 3e réunion 24 février 2012.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs qui seraient en vigueur dans certains établissements.

## PARTIE I – REMUNERATION

### 1.1 - PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (HORS VENDEURS BAS)

#### 1.1.1 - Grille de salaire Casino

Il a été décidé de maintenir le niveau de la pente à 26 % entre le niveau 1A et le niveau 4B au 1er juin 2012.

**Soit une grille de salaires « Employés et Ouvriers » (hors vendeurs BAS) au 1er juin 2012 (base hebdomadaire : 36 h)**

| Niveaux | Grille au 1er janvier 2012 | Grille au 1er 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% |

### 1.1.2 – Revalorisation des salaires (hors vendeurs BAS)

A compter du 1er avril 2012 :

- **Augmentation générale de 2,5 % sur la base des salaires réels.**

### 1.1.3 - Dispositif de rémunération variable pour les employés et ouvriers de magasin (hors vendeurs BAS)

Un dispositif de rémunération variable avait été mis en place à titre expérimental pour l'année 2008, pour les employés et ouvriers des magasins. Il a été reconduit en 2009, 2010 et 2011.

La prime variable accordée en 2011 est reconduite dans les mêmes conditions et avec le maintien des enjeux (30 € maximum par mois et par salarié), pour une durée déterminée qui prendra fin au 30 avril 2013.

A partir du mois de mai 2012, cette prime sera versée au choix du salarié :

- Soit chaque mois : versement de la prime correspondant au mois N sur la fiche de paie du mois N+1
- Soit de façon annuelle en mai 2013 : versement de la prime correspondant à la période du 1er mai 2012 au 30 avril 2013 sur la fiche de paie du mois de mai 2013.

Les salariés seront informés chaque mois de la prime qui leur est acquise.
Les salariés seront questionnés lors du calcul de la prime du mois de mai 2012 sur ce sujet.

## 1.2 – PERSONNEL ENCADREMENT

### 1.2.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Au 1er avril 2012, **augmentation de 2,5 %, dont** :

- **Une augmentation générale de 1,25 %** sur la base des salaires réels

- **Une augmentation de 1,25 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2012, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout agent de maîtrise qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 2 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie, afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

- **Revalorisation des salaires des agents de maîtrise** :

  D'ici le 31 décembre 2013, mise en place d'un plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté en date du 1er avril 2012, de la façon suivante :

  . Niveau 5 : Revalorisation de salaire à 2 000 € minimum
  . Niveau 6 : Revalorisation de salaire à 2 100 € minimum

### 1.2.2 – Cadres

- **Au 1er avril 2012, une augmentation de 2,50 % de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2012, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 2 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie, afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

### 1.2.3 – Minima salaires encadrement

La direction transmettra aux établissements les minima mensuels des salaires de l'encadrement issus des accords salaires conclus au niveau de la branche FCD et retranscrits selon les modalités propres à Distribution Casino France.

### 1.2.4 – Rémunération variable encadrement

***Hypermarchés/supermarchés***

Les objectifs mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.
Exemple : pour les hypermarchés :

- Manager PGC/FI, manager de secteur, manager Flux et Prix
- Responsable de rayon, Responsable e-commerce et point retrait C Discount, Responsable Caisses et Arrêté Caisses.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du salarié sera réalisée en deux temps :

- Sur la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente
- Sur la deuxième partie correspondant à sa nouvelle fonction.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien, qu'il soit annuel ou en cours d'année.

La rémunération est due, le cas échéant, sur la paie du mois d'avril.

***Proximité***

Pour les managers commerciaux des réseaux intégrés et franchisés Proximité, les règles de la prime trimestrielle seront précisées de manière claire et remises à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.

En cas de changement de fonction en cours d'année, il sera établi une nouvelle feuille de route et l'évaluation du salarié sera réalisée en deux temps :

- Sur la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente
- Sur la deuxième partie correspondant à sa nouvelle fonction.

### 1.3 – VENDEURS BAS

#### 1.3.1 – Grille des salaires Vendeurs BAS DCF au 1er avril 2012

**Base mensuelle 156 h 60**

| Niveau | Echelon | Grille actuelle | Proposition grille au 1er avril 2012 |
|---|---|---|---|
| II | V1 | 1 443,86 € | 1 453,82 |
| | V2 | 1 443,86 € | 1 457,87 |
| III | V1 | 1 466,16 € | 1 503,76 |
| | V2 | 1 502,42 € | 1 540,95 |
| IV | V1 | 1 537,84 € | 1 577,27 |

### 1.4.- TOUTE CATEGORIE DE SALARIES

#### 1.4.1. – Astreinte

Le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé, à compter du 1er avril 2012, de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres en 2012, soit 2,5 %.

L'organisation des astreintes sera réalisée conformément à l'accord du 4 mars 2004 qui précise dans son article 2, paragraphe B – Organisation de l'astreinte :

« *1 – Population concernée par l'astreinte*

*Une équipe sera mise en place sur chaque site en concertation avec les intéressés et après information des instances représentatives du personnel des nouvelles modalités du présent accord.*

*Cette équipe responsable d'effectuer les astreintes sera clairement définie sur chaque site et composée, selon l'importance de l'établissement.*

*Les membres de cette équipe seront clairement identifiés comme étant les seules personnes de l'établissement susceptibles d'effectuer des astreintes.*

*De plus, les parties conviennent qu'une formation pourra être dispensée aux membres de l'équipe d'astreinte en cas de nécessité.* »

Hors situation organisationnelle spécifique ou nécessité d'habilitation légale et afin de garantir un bon équilibre de périodicité des astreintes par salarié, le nombre maximum d'astreintes tendra à ne pas dépasser 15 par an et par salarié.

Un point annuel du nombre d'astreintes par personne concernée sera communiqué aux instances représentatives du personnel de chaque site.

#### 1.4.2 – Travail du dimanche matin

Le montant de l'indemnité forfaitaire de 80 € versée aux membres de l'encadrement en cas de travail habituel le dimanche matin, sera revalorisé, à compter du 1er avril 2012, de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres en 2012, soit 2,5%.

### 1.4.3 - Abondement PEG

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2012, 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 €.

### 1.4.4 –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.

## II – DUREE DU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL – ORGANISATION DU TRAVAIL

### *2.1* – Salariés à temps partiel

La politique de revalorisation des contrats des salariés à temps partiel s'est poursuivie en 2011.

En effet, 1 159 salariés à temps partiel ont vu leur contrat horaire hebdomadaire augmenter en 2011 (713 en HM et 446 en SM), dont 662 ont vu leur contrat horaire hebdomadaire passer à temps complet (425 en HM et 237 en SM).

Le déploiement de la polycompétence a permis à fin décembre 2011 à 528 salariés à temps partiel de signer un contrat à temps complet, soit une augmentation de 36,08 % par rapport à 2010.

Forte de ces résultats, la Direction s'engage à poursuivre en 2012 la politique de revalorisation des contrats horaires hebdomadaires des salariés à temps partiel souhaitant évoluer vers un contrat à temps complet :

- Proposer prioritairement à tout collaborateur à temps partiel un poste à temps complet dont le recrutement serait envisagé, sur son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors qu'il présente les compétences requises pour l'exercer.

  La Direction prend l'engagement de passer 1 000 salariés de temps partiel à temps complet d'ici au 31 mars 2013.

- Proposer prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout collaborateur à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau collaborateur (hors contrats étudiants).

Les demandes des salariés travaillant dans des magasins, dont le taux de contrats à temps partiel est supérieur au taux moyen constaté (hors étudiants), seront traitées prioritairement.

### 2.2 – Organisation du travail

En ce qui concerne l'organisation du travail à l'intérieur de la semaine, la Direction s'engage à faire appliquer la règle prévue dans l'accord ombrelle du 17 juin 1999, à savoir une répartition sur quatre jours pour les semaines inférieures à 26 h.

Pour ce faire, une communication sera diffusée auprès directeurs d'établissement par l'intermédiaire des Responsables de Ressources Humaines lors des réunions mensuelles et par l'intermédiaire du journal RH.

### 2.3. – 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.

### 2.4 – Planification du temps de travail

***Principes et objectifs de l'annualisation du temps de travail***

En référence à l'accord ombrelle du 17 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, il est rappelé les points suivants :

Le système d'annualisation a pour objet, en prenant comme référence la base annuelle, de planifier le temps de travail en fonction, par exemple, des pics d'activité et de la saisonnalité des magasins et de telle sorte que chaque salarié puisse bénéficier d'une semaine complète de repos à prendre en concertation avec son responsable.

Un calendrier prévisionnel d'activité doit être établi pour chaque période d'annualisation, avec programmation des limites hautes et des limites basses et présenté aux Comités d'Etablissement ou Comités Sociaux pour consultation et avis. Cette programmation ne doit modifier en rien le mécanisme de prise de congés dans les établissements.

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

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 semaine de modulation « 0 » pour les employés soient planifiés en concertation avec le responsable hiérarchique.

## 2.5 - Programmation des horaires de travail

A titre expérimental, sera testée dans 5 supermarchés et 5 hypermarchés une programmation des horaires de travail remis trois semaines à l'avance au lieu de deux semaines actuellement.

Ce test se déroulera sur la période du 1er juin 2012 à fin février 2013.

Ses résultats permettront de voir s'il est possible de déployer cette mesure à l'ensemble des magasins.

## 2.6 - Traçabilité horaires pour les agents de maîtrise

Un process de traçabilité sera mis en place au 1er avril 2012.

## 2.7 – Permanences commerciales

La Direction s'engage à ouvrir une négociation sur la notion des permanences de fermetures et commerciales. Une première réunion est fixée au 25 avril 2012.

## 2.8 – 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.

## 2.9 – Restauration

L'amplitude d'ouverture des magasins nécessite de planifier des horaires sur les plages 12 h / 14 h et 18 h 30 / 20 h 30.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à ce que tout salarié de magasin bénéficie :

- S'il existe une cafétéria sur le site, d'une réduction de 25 %
- S'il n'existe pas de cafétéria sur le site, d'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.

### 2.10 – Compte Epargne Temps

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant à l'accord sur le Compte Epargne Temps du 20 mai 2008, le nombre de jours pouvant être versés annuellement au CET sera porté à 12 jours ouvrables à compter du 1er avril 2012.

Les dispositions prévues dans l'accord du 20 mai 2008 concernant le plafond d'alimentation du CET restent inchangées, à savoir : 40 jours ouvrables, à l'exception des salariés âgés de 50 ans et plus, pour lesquels le plafond est supprimé.

### 2.11 – Mutation

A compter du 1er avril 2012, il sera accordé un jour ouvrable pour le déménagement lié à une mutation à l'initiative de l'employeur.

### 2.12 – Santé et Sécurité au Travail

Il est décidé de mettre en place une commission nationale Santé et Sécurité au Travail.
Une réunion de travail sera organisée avec les organisations syndicales le jeudi 7 juin 2012 pour déterminer sa composition, son rôle et les modalités de fonctionnement.

## III – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### 3.1 - Formation au titre du DIF

Lors de l'examen des demandes de DIF, priorité sera donnée aux salariés dont le compteur est à 120 h.

### 3.2 - Changement de niveau et d'échelon

La Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et d'échelon d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau ou nouvel échelon.

A compter du 1er avril 2012 et jusqu'au 31 mars 2013, pour tout changement de niveau, cette revalorisation de salaire sera au minimum de 2,5 %.

### 3.3 - Agents de maîtrise

Les évolutions professionnelles constituent un axe central de la politique Ressources Humaines de la société Distribution Casino France. En 2011, 246 agents de maîtrise niveau 5 ont été promus au niveau 6 (102 en Hypermarchés, 98 en supermarchés, 46 en Proximité).

Forte de ces résultats, la Direction poursuivra en 2012 la démarche qui vise au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

Pour être assimilés « confirmés », les agents de maîtrise devront :

- Soit parfaitement maîtriser leur fonction
- Soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif » partagé.

La Direction s'engage à passer 350 agents de maîtrise niveau 5 au niveau 6 entre le 1er avril 2012 et le 31 mars 2013.

### 3.4 – Classifications Vendeurs BAS

La Direction s'engage à ce que tout vendeur classé 2V1 passe au niveau 2V2 après un an d'ancienneté.

### 3.5 - Classifications des nouveaux métiers

La Direction s'engage à coter les postes à caractère technique nouvellement créés et à redéfinir le contenu du niveau 4.

La première réunion de travail sur le sujet aura lieu le Jeudi 7 juin 2012.

### 3.6 - Employés.ouvriers

La classification des employés.ouvriers de DCF est régie par la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire du 12 juillet 2011, complétée des dispositions négociées dans le cadre de DCF en terme de période d'accueil dans la fonction. Elle comporte quatre niveaux.

Chacun de ces niveaux est appliqué au sein de DCF et couvre l'ensemble des fonctions repères des employés.ouvriers de DCF dont la définition de fonction et le niveau de responsabilité sont clairement indiqués dans l'article 14 de la CCN, y compris pour le niveau 4 qui est totalement applicable et reconnu au sein de DCF.

### 3.7 - 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. »

### 3.8 – Maintien et évolution des compétences professionnelles des salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté

Afin de valoriser l'expérience acquise par les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté et de maintenir et permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront chaque année, dans le cadre du plan de formation, d'au moins un jour de formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...).

Cette formation sera déterminée conjointement avec le salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux instances représentatives de chacun des sites.

## IV – POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE

La Direction rappelle la démarche engagée par le Groupe depuis 2008 par la signature de la Charte sur la Parentalité dont les objectifs sont de permettre aux signataires de :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- Créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

L'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 novembre 2011 prévoit quant à lui la réalisation en 2012 d'un guide sur la parentalité à destination des collaborateurs et des managers.

Afin de poursuivre sa politique sur ce thème, la Direction a décidé d'aller au-delà des dispositions légales sur les thèmes ci-après :

### Congé pour activité solidaire

La Direction s'engage à ouvrir en 2012 une négociation avec les Délégués Syndicaux de Groupe pour la mise en place d'un Compte Epargne Temps Solidaire dans le cadre de la future loi visant à permettre aux salariés de faire don d'heures de réduction du temps de travail ou de récupération à un parent d'un enfant gravement malade.

### Organisation du travail des aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé

Dans l'esprit de l'accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap du 20 décembre 2010, chaque Directeur de site ou de service étudiera avec bienveillance, en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, la possibilité de mettre en œuvre une adaptation de l'organisation du travail d'un collaborateur aidant d'un enfant ou d'un conjoint handicapé en tenant compte des problématiques d'organisation locales.

### 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.

## PARTIE VI - POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, tant pour les employés que pour l'encadrement, s'agissant de la rémunération mais également de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Un accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé sur ce thème le 21 novembre 2011.

Il comporte des objectifs de progression et des indicateurs de suivi sur les domaines suivants :

- Le recrutement
- La formation
- L'évolution professionnelle
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : la parentalité
- La rémunération.

En termes de rémunération, il a pour objectif de mettre en place un plan de résorption des écarts de rémunération sur quatre ans.
Il s'appuie notamment sur la politique de réduction des écarts de rémunération menée chaque année à lors des négociations annuelles sur les salaires depuis 2008.

Afin de poursuivre cette politique, la Direction prévoit **une enveloppe de 300 000 €,** comprise dans le budget des augmentations individuelles cantonnée et gérée par la

Direction des Ressources Humaines, afin de poursuivre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

## PARTIE VII - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2012. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

## PARTIE VIII – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Distribution Casino France et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Fait à Saint-Etienne, le 24 février 2012

**Pour les organisations syndicales**

CFE-CGC, Jean-Luc LE COURT

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Brigitte CHATENIE

Syndicat Autonome, Evelyne GUIGNARD

Fédération des Services CFDT, Anne-Marie COAT

CFTC, Yann CODURI

CGT, Jean PASTOR

UNSA Casino, Michel POZO

**Pour la Direction :**

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS