CASINO SERVICES
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 Services représentée par Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Casino Services représentées par :

CFE-CGC, M. Georges BAIGUINI
AUTONOME, Mme Nadine DURIEU
CFDT, Mme Frédérique AUGIS

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

BG
DN
P.P

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 Casino Services.

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

- 1ère réunion 31 janvier 2013
- 2e réunion 12 février 2013
- 3e réunion 4 mars 2013.

L'article L.2242-4 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

Rémunérations
Grille de salaire au 1° avril 2013
Niveau 5 2100€
Niveau 6 2200€
Niveau 7 2720€
Niveau 8 3250€
Niveau 9 3650€
Agents de maîtrise
Au 1° Avril 2013, 3% pour tous en augmentation générale avec un minimum garantie de 80€.
Anticiper les engagements de la direction pour les niveaux 5 et 6 à fin 12/2013 en portant à 2100€ et 2200€ au 1° avril
2013.
Cadres
Au 1° Avril 2013
3% en enveloppe avec un minimum garanti de 1,8% (augmentation du plafond SS)
Aucun cadre en dessous du plafond annuel de la sécurité sociale pour éviter la sur-cotisation liée à la GMP
(3086€/mois * 12 = 37032€/an en 2013 contre 36372€ en 2012)
□ Excellence managériale : Pour les personnes n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 2 ans.
o Bilan de situation et plan d'action sur leur évolution de carrière avec hiérarchique et DRH.
□ Point sur l'engagement de la direction de recevoir l'ensemble des cadres et agents de maitrises n'ayant pas
eu au moins 2% d'augmentation de son salaire de base afin de lui en expliquer les raisons selon accord
2012.
□ Pas de promotion au 1er avril, afin de ne pas occulter l'annualisation.
□ Attribution d'actions gratuites pour tout changement de niveau (de 5 à 9)

P.P BG DN A

 Accompagner la croissance du groupe en fidélisant l'ensemble de l'encadrement par une distribution
d'actions gratuites.
 Poursuivre les actions de passages de niveau 5 à 6 pour les Agents de Maitrise confirmés (évolutifs ou
non) avec augmentation de salaire. (Respect des accords d'entreprise). Bilan de situation et plan d'action :
nombre de personnes qui ont bénéficié de cette mesure et le taux d'augmentation en 2012.
o Nombre de personnes qui restent concernées par cette mesure en 2013.

Astreinte
Réévaluation de la prime d'astreinte pour la porter à 150 € par semaine, pour pallier à la baisse des effectifs. Majoration du montant de l'astreinte :

- 1 à 10 semaines d'astreintes effectuées = Montant de l'astreinte
- 11 à 16 semaines d'astreintes = majoration 10%
- 17 à 22 semaines d'astreintes = majoration 20%

Majoration de 15% des astreintes pour les semaines avec jour férié.

Prime de remplacement
Allouer une prime dès la 1ere semaine de remplacement provisoire de son responsable hiérarchique (Congés / Absence
maladie ….)

Ancienneté
Afin de récompenser la fidélité au Groupe Casino, attribuer 1 jour supplémentaire par tranche de 5 années au-delà de 20 ans.

Retraite
Porter l'indemnité de départ à la retraite ou de la mise à la retraite pour les AM et les Cadres à 18 mois avec condition d'ancienneté.
Suppression de la limite de 60 ans pour le calcul de la prime de départ à la retraite.

Prime vacances
Mise en place d'une prime vacance, ½ mois plafonné à 1500 €.

Transport
Mise en place d'une de transport pour toutes les personnes.

Cotisation AG2R / Retraite
Passer la répartition du taux à 60% Employeur et 40% Encadrement

Mutuelle
Passer la prise en charge de la cotisation patronale à 100% sur le niveau 1.

Maladie – paternité
Suppression totale de la carence lors d'arrêt maladie. Autorisation d'absence rémunérée à 6 jours pour enfant malade (hors hospitalisation). Porter l'autorisation d'absence rémunérée à 12 jours pour enfant malade en cas d'hospitalisation.
Complément de salaire pour le congé paternité (comme pour le congé maternité).

Carte salariés
Porter à 10% la remise générale et à 10% supplémentaire les remises sur les produits MDD.
Porter à « 10 fois sans frais » les paiements avec la carte pour les salariés.
Reconduction des avantages offerts depuis 1986 sur la gratuité de la carte pour le conjoint ainsi que l'assurance perte et vol.

P.P DN BG

Mise en place d'un système de paiement sécurisé sur internet.

Restauration
Hausse de la part patronale dans les restaurants d'entreprise.

Abondement / PERCO
Augmenter l'abonnement sur le PEG des sommes versées dans la limite de 3000 €.
100% jusqu'à 300 € / 75% jusqu'à 600 € / 50% jusqu'à hauteur de 3000 € l'abonnement.
Créer un dispositif d'abonnement sur le PERCO identique au PEG mais dissocié.
Mise en place d'un dispositif Emilie 3.

CET
Augmenter le nombre de jours transférables au CET pour les moins de 50 ans
Supprimer le plafonnement du CET à partir de l'âge de 45 ans

Formation
Prioriser les personnes ayant un compteur de DIF bloqué à 120 heures demandant une formation.

Déplacements
Dans le cadre de l'équilibre vie Professionnelle / vie Familiale,

- Mise en place d'une récupération pour les week-end et jours fériés passés hors du foyer suite à déplacement professionnel.
- Mise en place d'une récupération des départs et des retours lors des week-end.

1.2 – POUR LE SYNDICAT AUTONOME

Rémunérations
2,5% d'augmentation générale sur les salaires réels au 1er Janvier 2013 ou le plus rapidement possible pour tous les salariés employés et en 1 seule fois.
Maintien de la pente de la grille à 26% entre le niveau A et le niveau 4 B.
Reconduction du chapitre 4.2 des accords NAO 2012, à savoir une revalorisation de salaire pour tout changement de niveau et d'échelons.

Ancienneté
1 Jour de congé supplémentaire pour 30 ans d'ancienneté.

Transport
Mise en place d'une Prime de transport pour tous les Salariés (montant à négocier).

Carte Salarié
Augmentation du % de remise sur la carte CASINO : 7% au lieu de 5% (MN) et 10% au lieu de 7,5% (MDD).
Gratuité pour le Salarié et le Conjoint de l'assurance Carte CASINO (5 €).

PEG / PERCO
Abondement PEG : reconduction suivant les mêmes modalités qu'en 2012.

Organisation du travail
Uniformisation des horaires pour tout le personnel de CASINO Services avec un changement de la plage fixe du soir pour un départ à 16H30 au lieu de 17H.

P.P DN BG

Carence
Un jour de carence au 1er arrêt de façon pérenne et lancement d'une étude pour passer à aucun jour de carence.

1.3 POUR LE SYNDICAT CFDT

Rémunérations
2,5% d'augmentation sur l'ensemble des salaires bruts en une seule fois au 1er mars 2013.
Pour les employés, la réactualisation de la grille (maintien de la pente à 25% mais avec une progression linéaire entre les niveaux 1A 1514 € et 4B 1890 €).

1A → 1514 €
1B → 1560 €
2A → 1620 €
2B → 1670 €
3A → 1730 €
3B → 1780 €
4A → 1830 €
4B → 1890 €

Pour l'encadrement la réactualisation de la grille avec une progression linéaire entre les niveaux 5 et 8.

5 → 2150 €
6 → 2600 €
7 → 3100 €
8 → 3600 €

PEG / PERCO
Abondement / PERCO : Reconduction de l'abondement les versements volontaires sur le PEE.

Carence
Validation définitive de la réduction des jours de carence pour le 1 er arrêt maladie.

II – LA DIRECTION

La Direction applique les dernières propositions faites aux organisations syndicales lors de la réunion du 4 mars 2013 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

PARTIE I – REMUNERATION

1.1 - PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER

1.1.1 – Revalorisation des salaires

A compter du 1er avril 2013 :

- **Augmentation générale de 1,5 % sur la base des salaires réels.**

P.P DN BG

1.2 – PERSONNEL ENCADREMENT

1.2.1 – Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Au 1er avril 2013, **augmentation de 1,5 %, dont** :

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

- **Une enveloppe globale d'augmentation de 0,50% de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) qui sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2013, dans le cadre d'augmentations individuelles.

- **Revalorisation des salaires des agents de maîtrise** :
  Mise en place d'un deuxième plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans la catégorie « agent de maîtrise » à la date du 1er avril 2013. Ce plan sera réalisé d'ici le 1er avril 2014 de la façon suivante :

  - Niveau 5 : Revalorisation de salaire à 2 100 € bruts minimum
  - Niveau 6 : Revalorisation de salaire à 2 200 € bruts minimum

1.2.2 – Cadres

- **Au 1er avril 2013, une augmentation de 1,50 % de la masse salariale** (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres dans le cadre d'augmentations individuelles pour l'exercice 2013.

Tout cadre qui ne bénéficierait pas, en 2013, d'une évolution salariale d'au moins 0,90 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

1.2.3 – Rémunération variable encadrement

Les objectifs individuels pour 2013 seront fixés précisément dans les feuilles de route, 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 collaborateur sera réalisée en deux temps :
- une évaluation pour la première partie de l'année correspondant à sa fonction précédente ;
- une évaluation pour la deuxième partie de l'année correspondant à sa nouvelle fonction.

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

La rémunération variable, si elle est due, sera versée sur la paie du mois d'avril.

P.P DN BG

1.3.- TOUTE CATEGORIE DE SALARIES

1.3.1. – Astreinte

A compter du 1er avril 2013, le montant de la prime d'astreinte sera revalorisé de la valeur du taux d'augmentation de la masse salariale utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres en 2013, soit une revalorisation de 1,5 %.

1.3.2 – Prévoyance

Le taux d'appel sur les cotisations des contrats de prévoyance passera à 90 % pour la période du 1er avril 2013 au 31 décembre 2013, soit une baisse de 10 % des cotisations.

1.3.3 - Abondement PEG

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2013, 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 %

Pour 2013, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 945 €.

1.3.4 –Carte Salarié Casino (Mastercard)

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2013.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2012 seront prorogées pour l'année 2013 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.et casinoexpress.fr

- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr)...

Les salariés titulaires de la Carte Salarié Casino bénéficieront, en 2013, de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :

- du 1er juin au 31 juillet (préparation des 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.

P.P DN BG

1.3.5 – Médaille du travail

Une note explicative sera diffusée à l'ensemble des établissements avant la fin du mois d'avril 2013. Elle rappellera les conditions et modalités d'attribution de la médaille du travail (notamment en cas d'absence pour maladie…).

A compter du 1er avril 2013, le montant de la prime de 21 € bruts par année de présence attribuée lors de la remise de la médaille du travail sera revalorisé de 1,5 % soit un montant arrondi à 21,50 € bruts.

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

2.1 – Organisation du travail :

2.1.1.- Mise en place d'un test au sein de la Société Casino Services afin de travailler les schémas d'horaires tout en équilibrant les rythmes de travail :

- A compter du 1er avril 2013, possibilité de quitter son poste de travail le vendredi à partir de 16h30, à la condition que les salariés(e) aient réalisé leur horaire hebdomadaire tenant compte de leur modulation.

- Pour toutes activités (type arrêtés comptables, traitement de paye ou activités exceptionnelles) qui interviendraient le vendredi, la décision de ne pas terminer à 16h30 appartiendra au Responsable de Service, avec un délai de prévenance de 15 jours pour les collaborateurs. Dans ce cas, il conviendra donc de répartir l'horaire hebdomadaire en prenant en compte la sortie du vendredi à partir de 17h.

La reconduite de cette mesure sera éventuellement envisagée l'année prochaine.

2.1.2 – Absence pour maladie

La Direction accepte de reconduire l'expérimentation de 2012 sur 2013, et de ramener la carence à un jour pour un seul arrêt dans l'année.

Ce dispositif est soumis à l'évolution du taux d'absentéisme. En cas de hausse, cette mesure ne sera pas reconduite.

2.1.3 – Poursuite sur 2013 de la Commission de suivi paritaire sur le CSP Comptabilités :

Deux réunions sont planifiées pour réunir la Commission :

Mardi 9 avril 2013 à 14h30
Vendredi 14 juin 2013 à 14h30

III – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

3.1 - 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 du nouvel échelon.

A compter du 1er avril 2013 et jusqu'au 31 mars 2014, pour tout changement de niveau, cette revalorisation de salaire sera au minimum de 1,5 %.

P.P DN BG

3.2 - Agents de maîtrise

Les évolutions professionnelles constituent un axe central de la politique Ressources Humaines de la société Casino Services.

La Direction poursuivra en 2013 la démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6, avec un minima de 15 personnes sur l'année 2013

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.

3.3 – Harmonisation des appellations des fonctions comptables

Depuis la création du CSP Comptabilité, La Direction Comptable a la volonté d'harmoniser les appellations des fonctions comptables qui s'organisera en trois axes :

- Valider les fonctions et libellés comptables
- Définir le contenu du poste de chaque niveau (selon charte RH),
- Définir un parcours de formation favorisant l'accès au niveau supérieur.

Une commission de travail paritaire est mise en place. La première réunion se déroulera le :

Jeudi 28 mars 2013 à 14h30

IV – POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE

4.1 - Congé de l'aidant familial

Le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 est doté, par la Direction, de 100 jours.

4.2 - Congés pour enfant hospitalisé

A compter du 1er avril 2013, les six jours ouvrables rémunérés par année civile accordés au père ou à la mère dans le cas d'une hospitalisation ou de la convalescence après l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être pris par demi-journée (1 jour = 2 demi-journées).

4.3 - Congé de paternité

A compter du 1er avril 2013, pour les collaborateurs en congé de paternité, le différentiel entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera pris en charge par l'employeur.

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

Afin de poursuivre la politique de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit pour 2013 **une enveloppe de 5%** comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines.

P.P DN BG

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

- les collaboratrices absentes entre le 1er avril 2012 et le 1er avril 2013 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1er avril 2012 et le 1er avril 2013 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 2013. Il cessera de produire effet à son échéance. Les dates et la 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.

B.P DN
BG

Fait à Saint-Etienne, le 21 mars 2013

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction :

CFE-CGC, Georges BAIGUINI

Pascal PIOTROWSKI

Fédération des Services CFDT, Frédérique AUGIS

AUTONOME, Nadine DURIEU