



Syndicat Autonome
Groupe Casino

DCF ANALYSE COMPARATIVE DE LA CREATION D'UN ECHELON C
SUR LA GRILLE DE SALAIRE

13/02/2017

Niveau	36h actuel	Différence	36h en intégrant l'échelon C pour 2017	Différence
1A	1 515,89		1 528,42	
1 B	1 520,00	+ 4.11	1 531,54	+ 3.12
1C			1 534,68	+ 3.14
2A	1 522,00	+ 2.00	1 537,81	+ 3.13
2B	1 542,00	+ 20.00	1 544,07	+ 6.26
2C			1 547,21	+ 3.14
3A	1 584,06	+ 42.06	1 584,06	+ 36.85
3B	1 622,43	+ 38.37	1 622,43	+ 38.37
3C			1 659,96	+37.53
4A	1 680,48	+ 58.05	1 680,48	+ 20.52
4B	1 841,16	+ 161.12	1 841,16	+ 160.68
4C			1 863,54	+22.38

Ci-dessous l'usine à gaz proposée par la Direction et parcours du combattant pour le salarié ... mais acceptable pour 2 syndicats

Afin de valoriser la contribution particulière des salariés ayant la plus longue expérience et l'expertise la plus reconnue, mise en place un échelon « C » pour les niveaux « Employés ».

L'accès à cet échelon est conditionné par les conditions cumulatives suivantes :

- Ancienneté minimum de 10 ans dans le poste ;
- Compétence validée dans le cadre d'un entretien managérial spécifique sur la base d'une grille de compétences
- Capacité démontrée à transmettre ses savoirs *embauchés, référent formation...etc*);
- Par ailleurs, pour les niveaux 3 et 4, cette validation pourra 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.