

RAPPEL DE NOS DEMANDES

**POUR
AFFICHAGE**

SALAIRE

- EMPLOYES 2% sur salaire réel au 1^{er} mars
- MAITRISE 1% sur salaire réel au 1^{er} mars
- CADRES 0.5% sur salaire réel au 1^{er} mars

GRATIFICATION ANNUELLE :

- Calcul sur le 1/12^{ème} du salaire brut annuel ou salaire brut de novembre.
- En cas de maladie « lourde » pas de pénalité

PRIMES DE TRANSPORT

- Revoir et amender l'accord sur la participation au transport (hors transport en commun)

JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES

- Maintenir le jour de congé supplémentaire pour 30 ans d'ancienneté
- Donner un jour supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté (compensatoire à la journée de solidarité).

CLASSIFICATION

- Faire un état des contrats et réactualiser les remises à niveaux des salariés qui n'ont eu aucune évolution de leur classification malgré l'ancienneté et surtout la variété des tâches accomplies.

ABONDEMENT

- Application de l'accord négocié au sein de DCF

PRIMES VARIABLES à titre expérimental sur les ST ONCE (basé sur la production pour les sites ST ONCE)

Indépendamment et en complément de l'intéressement local, envisager une prime variable basée :

- Sur l'augmentation des plateaux repas
- Sur l'évolution pure du chiffre d'affaires du site

Sur l'augmentation des plateaux repas :

ex : à partir de 10% d'évolution, prime à déterminer qui pourrait être un montant fixe non proratisé au contrat et opposable à tous les salariés du site.

Sur l'évolution du chiffre d'affaires du site :

A partir d'un certain % d'évolution, attribution d'une prime fixe opposable à tous les salariés du site.

- ➡ Il conviendra de déterminer les seuils en fonction des sites.
- ➡ Les primes seraient indépendantes et cumulables (à condition d'isoler du CA global l'évolution des plateaux)
- ➡ Augmentation et comparatif d'un bimestre sur l'autre (au meilleur des cas, 6 primes annuelles)
- ➡ Prime opposable à l'ensemble des salariés du site.

PROPOSITIONS FINALES DE LA DIRECTION

QUE NOUS AVONS SIGNE CAR IL REPONDAIT A CERTAINES DE NOS DEMANDES

Salaires

- Employés/ouvriers du NIV 2.1 au NIV 3.3 ➔ 07% au 31 /07 pour ceux qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation de la grille ci-dessous, et 0.30% réservé aux promotions
- Cadres et maîtrises ➔ 0.7% dans le cadre des annualisations et 0.30% réservé aux promotions
- Grille des salaire minimas casino applicable au 1^{er} juin 2017

Employés	Niv 1 éch 1	9.77 €		AM	Niv 4 éch 1	11.06 €
	Niv 1 éch 2	9.87 €			Niv 4 éch 2	11.66€
	Niv 1 éch 3	9.92 €			Niv 4 éch 3	12.50 €
	Niv 2 éch 1	10.03€				
	Niv 2 éch 2	10.16€		cadres	Niv 5 éch 1	28400 € annuel brut
	Niv 2 éch 3	10.59€			Niv 5 éch 2	39228€ annuel brut
	Niv 3 éch 1	10.66 €			Niv 5 éch 3	41700 € annuel brut
	Niv 3 éch 2	10.77€				
	Niv 3 éch 3	11.06€				

- Plateau repas à 12.15€ au lieu de 12 €
- **Spécificités St Once avec positionnement sur la grille**
 - ✚ des cuisiniers et pâtisseries des NIV 2/1 au NIV 3/2.
 - ✚ Des cuisinant encadrement second de cuisine des NIV 4/1 au NIV 4/3
 - ✚ Des chefs de cuisine du NIV 4/1 au NIV 4/3
 - ✚ Encadrement « commercial » du NIV 4/1 au NIV 4/3
 - ✚ Encadrements « opérationnels » responsables adjoints du NIV 4/1 au NIV 4/2
 - ✚ Encadrements « responsables opérationnels » du NIV 4/1 au NIV 4/3
- **(Spécificité ST Once)** : Ouverture de commissions travail (les 29/06, 12/09 et 22/09) pour créer un dispositif de prime variable pour St Once
- **St-once** : plan d'action RH personnalisé et renforcé sur la planification des horaires et des règles à respecter en matière de planning horaires, plus particulièrement pour l'ensemble de l'encadrement.
- Passage à l'échelon supérieur automatique pour les salariés déjà en poste depuis 20 ans dans l'entreprise niv 1 éch 3 niv 2 éch 1 niv 2 éch 2.
- Congé ancienneté 1 jour pour 30 ans + 1 jour pour 40 ans d'ancienneté.
- PACS frère ou sœur : 2 jours
- 1 jour de congé paternité en + des 11 déjà acquis.
- Prime de tutorat portée à 90€ brut
- Egalité H/F enveloppe pour les écarts de salaire
- Gratification annuelle 2 mesures améliorant le dispositif :
 - ✚ En cas d'arrêt inférieur à 7 jour, et une fois dans l'année ➔ pas d'abattement.
 - ✚ En cas de maladie de longue durée ou accident grave de la vie pas d'abattement dans la limite de 4 mois si arrêt supérieur ou égal à 6 mois.
- TP : ceux qui sont à 23h75 pourront passer à 25h.
- Abondement sur le PEG
- Carte salarié, maintien du même dispositif que l'année dernière.

Dans quelques jours l'intégralité de l'accord sur notre site unsacasino.org