



Syndicat Autonome
Groupe Casino

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION NAO 2018

Réunion du 7 Février 2018 (2^{nde} réunion)



SALAIRES / REMUNERATION

POUR
AFFICHAGE

Employés

Revalorisation des minima Employés :

Pour les premiers niveaux de salaires des Employés, les minima seraient revalorisés au 1^{er} Juin 2018 comme suit :

- Niveau 1 A : Contrat 36 h : 1.547,21 €
- Niveau 1 B : Contrat 36 h : 1.548,78 € (soit + 1.1%)
- Niveau 1 C : Contrat 36 h : 1.550,03 € (soit + 1%)
- Niveau 2 A : Contrat 36 h : 1.553,19 € (soit + 1%)
- Niveau 2 B : Contrat 36 h : 1.559,51 € (soit + 1%)
- Niveau 2 C : Contrat 36 h : 1.565,84 € (soit + 1%)

Echelon C : pour obtenir l'échelon C pour les niveaux « Employés » les conditions de 2017 sont reconduites pour 2018

Une augmentation générale de **+ 1% des salaires réels, en une fois, au 1^{er} Avril 2018.**

Promotions : une enveloppe de **+ 0.3%** de la masse salariale sera utilisée pour faciliter la promotion interne au titre de 2018

Agents de Maîtrise

Minima Casino Agents de Maîtrise

Revalorisation des minima au 1^{er} Juin 2018 :

- Niveau 5 : **2.020 €** (2.000 € en 2017 soit + 1%)
- Niveau 6 : **2.131 €** (2.110 € en 2017 soit + 1%)

Promotions des AM

Afin de poursuivre le plan de revalorisation des AM ayant + de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau à partir du 1^{er} Avril 2018 : ceux-ci devront bénéficier, à la date anniversaire, d'un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

Niveau 5 : **2.120 €** (2.080 € en 2017 soit + 1.9%)

Niveau 6 : **2.220 €** (2.180 € en 2017 soit + 1.8%)

Une **enveloppe globale d'augmentation de + 1%** sur les salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des AM au 1^{er} Avril 2018, sur la base de **+ 0.5% en augmentation générale et + 0.5% en augmentation individuelle.**

Cadres au forfait jour

Proposition d'une nouvelle grille de minima Casino exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis au niveau de la Branche

Niveau	Salaire minimum annuel garanti Casino	Salaire minimum annuel garanti Casino
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	35.780 €	36.000 €
8	44.500 €	45.500 e

Une **enveloppe globale d'augmentation de + 1%** des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1^{er} Avril 201, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Modification du calcul de la gratification annuelle (prime annuelle de fin d'année) intégrant les compléments de rémunération liés au temps de travail effectif versés dans l'année hors variables et astreintes.

Promotions

Au titre de 2018, tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire **d'au moins 2.5%** (hors augmentation générale).

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

Prévoyance : Engagement de la Direction de maintenir la répartition des taux de cotisation Prévoyance Salarié et Employeur :

Taux actuels :

Employés : 40.66 % salarié et 59.34% employeur sur la TA et la TB

AM : 40.01% salarié et 59.99% employeur sur la TA et la TB

Cadres :

sur la TA : 16.31% salarié et 83.69% employeur

sur la TB : 66.50% salarié et 33.50% employeur

sur la TC : 66.50% salarié et 33.50% employeur

Mutuelle Santé

Proposition de maintenir le niveau de prise en charge patronale de la cotisation Mutuelle MIEL option 1 à **50%**

La Direction reconduit la couverture frais de santé gérée par la Miel Mutuelle pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois.

Hospitalisation ambulatoire

La Direction s'engage à reconduire ce dispositif pour une durée d'1 an

Assurance Dépendance

Prise en charge, à **hauteur de 20%**, des cotisations à l'**assurance dépendance** facultative.

Retraite

Le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite demeurera porté de **60 à 62 ans** . Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

Accompagnement à la Retraite

Des réunions d'informations animées par un Expert seront organisées pour informer les Collaborateurs de manière interactive et efficace sur leur droit afin d'anticiper au mieux leur retraite.

Retraite progressives

Dispositions pour les Employés et Agents de Maîtrise

Aide au rachat de trimestres

Tranfert de jours du CET sur le PERCO

Poursuite sur 2018 de l'abondement **exceptionnel** à hauteur de **10%** des jours CET transférés dans le PERCO dans la limite de 10 jours par an.

Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le

PEG/PERCO

Même dispositif qu'en 2017

Avantages carte salariés

Même dispositif qu'en 2017

Forfait Restauration

Augmentation pour 2018 des forfaits **3.25€** contre 3.10% pour Paris et **2.90€** contre 2.70€ pour la Province.

Bon d'achat lessive

Augmentation du bon d'achat lessive de 9€ à **10€ par trimestre**

Congé pour évènement familial

2 jours de congés pour le mariage ou PACS des frères et sœurs et des descendants

Congé supplémentaire ancienneté

1 jour supplémentaire pour les collaborateurs ayant + de 30 ans d'ancienneté

1 jour supplémentaire pour les collaborateurs ayant + de 40 ans d'ancienneté

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Toutes les aides mises à disposition pour 2017 sont reconduites en 2018

(Conseil social et juridique pour les événements de la vie, Fil Assistance, Cellule d'accompagnement psychologique, Congé de l'Aidant Familial, Logement, etc... etc...)

CONDITIONS DE TRAVAIL

Idem qu'en 2017 : Mobilité géographique, Temps partiel/temps complet, Aménagement des temps de travail Employés et AM, Remplacements provisoires par des salariés non membres de l'encadrement, Salariés remplaçant un membre de l'encadrement.



Cette réunion nous a laissé un goût d'inachevé.

En effet, les propositions faites par la Direction sont toujours les mêmes : on les reconduit d'une année sur l'autre et concernant les augmentations des salaires proposées, celles-ci ne nous donnent pas satisfaction. Le compte n'y est pas tout à fait... Encore un effort !

Dernière date de réunion prévue le Mardi 20 Février.