

POUR
AFFICHAGE

SALAIRES / REMUNERATION

REVALORISATION AU 1^{ER} JUIN DES MINIMAS CASINO

Niveau 1 A : Contrat 36 h :	1.547,21 €	
Niveau 1 B : Contrat 36 h :	1.548,78 €	1549.92 €
Niveau 1 C : Contrat 36 h :	1.550,03 €	1553.10 €
Niveau 2 A : Contrat 36 h :	1.553,19 €	1556.26 €
Niveau 2 B : Contrat 36 h :	1.559,51 €	1562.80 €
Niveau 2 C : Contrat 36 h :	1.565,84 €	1568.94 €

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

Une augmentation de ~~1%~~ **1.2%** 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) **2025 €**

Niveau 6 : ~~2.131 €~~ (2.110 € en 2017) **2135 €**

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) **2150 €**

Niveau 6 : ~~2.220 €~~ (2.180 € en 2017) **2250 €**

Une enveloppe globale d'augmentation de ~~1%~~ **1.2%** sur les salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des AM au 1^{er} Avril 2018, sur la base de ~~0.5%~~ **0,6%** en augmentation générale et ~~0.5%~~ **0,6%** en augmentation individuelle.



Cadres au forfait jour

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 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	35.780 € 35900 €	36.000 € 36500 €
8	44.500 € 44900 €	45.500 € 46100 €



Salaire mensuel minimum garanti

NIV 7 : 2758 €
NIV 8 : 3313 €

Une **enveloppe globale d'augmentation de 1% 1,2%** 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).

Travail habituel du dimanche encadrement → 110€

Prime de Tutorat → 100€ (90€ en 2017)

Astreinte → 121,95€

LE BONHEUR AU TRAVAIL ?

REGARDS CHOISIS DE PSYCHOLOGUES DE PRESSE ET D'EXPERTS DU TRAVAIL



Vendeur BAS : application de la grille de l'audiovisuel

↻ Maintien de la rémunération variable.

PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

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

Mutuelle Santé

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

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 progressive

Dispositions pour les Employés et Agents de Maîtrise → travailler 60% du temps. (conditions : avoir 60 ans et + être en CDI et à TC, avoir 150 trimestres validés).

Aide au rachat de trimestres

Transfert 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

Avantages carte salariés

Même dispositif qu'en 2017 (10% sur les produits casino, 5% sur les autres produits)

Forfait Restauration

Augmentation pour 2018 des forfaits **3.25€** contre 3.10% pour Paris et **2.90€** contre 2.70€ pour la Province ([tout le monde peut en bénéficier, peu importe qu'il y ait une cafétéria ou non à proximité. Nous sommes les seuls à avoir fait cette demande](#))

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

Salariés en alternance : mesures d'aide avec en outre une participation au permis de conduire d'un montant de 200€.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

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

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

Plateforme Yoopies : prise en charge de 30€ par la Direction (soit 3 heures gratuites)

Logement : Création d'une plate-forme téléphonique externe pour aider les salariés.

Soutien scolaire : accompagnement à la scolarité des enfants par un organisme extérieur.
Sur ces 2 derniers points, une communication complète sera adressée par la Direction.

CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

Fermeture des magasins : pour 2018, un salarié sera considéré comme faisant la fermeture lorsque son horaire de travail se terminera après 19h30.

Que ce soit en hyper ou en super, cette disposition permettra de finir à un horaire « raisonnable » en dehors des fermetures et ainsi pouvoir prendre son repas en famille. Compte tenu des modifications d'amplitudes d'ouverture et de fermeture, cette mesure améliore le dispositif existant.

D'autres mesures sont présentes dans le projet d'accord mais nous avons donné ici les mesures qui touchent le plus grand nombre de salariés.

L'accord sera bientôt disponible sur notre site.

D'ores et déjà, merci de nous faire part de vos commentaires et de nous donner votre avis sur les propositions de la Direction.



La délégation UNSA : Françoise, Nathalie, Jean Michel et Thomas