



La 3ème réunion de négociation annuelle obligatoire s'est tenue jeudi 21 février.
 Voici les grandes lignes des propositions finales :

REMUNERATIONS :

Employés/ouvriers : augmentation générale :

+ 1 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2019.

Revalorisation de la grille des minima au 1^{er} juin 2019, suivant le tableau ci-dessous :

Niveau	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2019 sans condition d'ancienneté	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2019 pour les salariés ayant une ancienneté de 10 ans à moins de 20 ans	Grille applicable à compter du 1 ^{er} juin 2019 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans
Niveau 1A	1 570,70	1602,11	1633,53
Niveau 1B	1 573,17	1604,63	1 636,10
Niveau 1C	1 576,40	1 607,93	1 639,46
Niveau 2A	1 579,60	1 611,19	1 642,78
Niveau 2B	1 586,24	1 617,96	1 649,69
Niveau 2C	1 592,47	1 624,32	1 656,17
Niveau 3A	1 599,9	1 631,90	1 663,90
Niveau 3B	1 638,65	1 671,42	1 704,20
Niveau 3C	1 687,63	1 721,38	1 755,14
Niveau 4A	1 697,28	1 731,23	1 765,17
Niveau 4B	1 859,57	1 896,76	1 933,95
Niveau 4C	1 897,99	1 935,95	1 973,91

Cette grille tient compte (pour partie) d'une revendication du SNTA FO relative à l'ancienneté.

Agents de maîtrise : augmentation générale :

+ 0.5 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2019.

A noter : la défiscalisation des heures supplémentaires depuis le 1^{er} janvier 2019 a eu pour effet d'augmenter mathématiquement le net à payer des agents de maîtrise...

Revalorisation de la grille des minima au 1^{er} juin 2019, suivant le tableau ci-dessous :

Niveaux	Moins de 36 mois d'ancienneté		Plus de 36 mois d'ancienneté	
	Minima actuel	Minima proposé	Minima actuel	Minima proposé
Niveau 5	2 025 €	2 045,25 €	2 150 €	2 171,50 €
Niveau 6	2 135 €	2 156,35 €	2 250 €	2 272,50 €

Cadres : + 0.5 % en enveloppe globale d'augmentation des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1er avril 2019, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Poursuite des dispositifs suivants :



- ✚ Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération
- ✚ Promotion interne (enveloppe de 0.3%)
- ✚ Promotions lors des changements de niveau (+2.5%)
- ✚ Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PERCO
- ✚ Règles du remplacement provisoire
- ✚ Règle du salarié remplaçant un membre de l'encadrement (bonus exceptionnel proratisé)
- ✚ Prime de tutorat (100 €)
- ✚ Prime d'astreinte magasin (121.95 € à 162 € brut par semaine)
- ✚ Prime d'astreinte spécifique à la Direction des Systèmes d'Information (DSI)
- ✚ Rémunération du travail habituel du dimanche matin (majoration des heures à 50 % et forfait « travail habituel du dimanche » pour l'encadrement de 110 € brut)



AVANTAGES SOCIAUX et CONDITIONS DE TRAVAIL :

Nouveautés :

- ✚ Carte salarié :
La remise MDD sera portée de 10 à **15%**
- ✚ Retraite progressive :
La Direction s'engage non seulement à maintenir la part patronale des cotisations retraite des salariés concernés sur la base d'un temps complet mais s'engage également à **prendre en charge la part salariale des cotisations retraites** sur la base d'un temps complet à hauteur du différentiel de 40% ou 50%.
- ✚ Proposition de rachat de trimestre pour les cadres :
Aide de l'entreprise au **rachat de 4 trimestres** maxi de cotisations égale à 40% du montant de la valeur des trimestres rachetés.
- ✚ Congé pour évènement familial (2 jours de congés pour le mariage ou PACS des frères et sœurs et des descendants) : la Direction propose d'octroyer cette **autorisation d'absence** à l'époux/se de la mère ou du père du/de la salarié(e) (remariage)
- ✚ Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée :
Une journée d'absence autorisée payée
- ✚ Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant :
Porter de 11 à **14 jours** calendaires la durée totale de ce congé qui vient en sus du congé de naissance légal de 3 jours ouvrables
- ✚ Assistance de l'aidant familial :
Création d'un **site internet** permettant aux salarié(s) de se renseigner sur des dispositifs existants d'accompagnement dans le cadre de la couverture frais de santé
- ✚ Assouplissement des règles de prise de congé de l'aidant familial :
Les règles de prise de congé de l'aidant ne seront pas impactées par la planification des autres droits à congé
- ✚ Mise en place d'un dispositif de **téléconsultation médicale**



JE
T'❤️
IDE



+ Mécénat de compétences :

Mise en place d'un mécénat de compétences pour les salariés âgés de 58 ans et plus souhaitant s'investir dans des associations reconnues d'utilité publique et dont le champ d'activités a un caractère éducatif, social ou familial, dans la limite d'un jour par mois (payé par l'employeur)



+ Participation au financement du permis de conduire pour les alternants (300 €)

+ Locaux sociaux :

Etat des lieux (1^{er} trimestre 2019) et établissement d'un plan d'action

Poursuite des dispositifs suivants :

- + Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois
- + Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)
- + Assurance dépendance facultative



- + Calcul de l'allocation retraite
- + Accompagnement à la retraite
- + Retraite progressive

+ Remise spécifique liée à la médaille du travail

+ Forfait restauration

+ Abondement CET / PERCO

+ Bon d'achat lessive

+ Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

+ Accompagnement psychologique des salariés

+ Plateforme logement

+ Mesure en faveur du rapprochement familial

+ Salarié à temps partiel

+ Alternance

+ Mobilité géographique

+ Salarié à temps partiel

+ Accompagnement dans la scolarité des enfants

+ Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU

+ Engagement en faveur des pompiers volontaires

+ Aménagement du temps de travail des employés



- + Fonds de congé pour la réserve militaire
- + Congé parental d'éducation
- + Congés liés à l'ancienneté
- + Jours de congés PACS et mariage
- + Déménagement et événement familial



Dans tout accord résultant de négociations, il y a un équilibre à trouver. Bien sûr, nos revendications n'ont pas toutes été entendues. Ces propositions sont désormais soumises à signature. Elles s'appliqueraient dès lors à tous, y compris à nos collègues des magasins que Casino a choisi de se séparer.



Le SNTA FO, c'est ensemble sinon rien

Le 25 février 2019