



Salaires 2009 : La balle est dans notre camp !

Le 10 mars 2009 a eu lieu la troisième réunion de Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires et les conditions de travail au sein de DCF.

Un projet d'accord collectif sur les salaires et les conditions de travail nous a été présenté, reprenant les propositions de la Direction et tenant compte de certaines revendications portées par notre organisation syndicale.

MESURES FAVORISANT LE POUVOIR D'ACHAT EMPLOYES/OUVRIERS :

Au 1^{er} mars 2009 : application de la grille des minima de la convention collective

Niveaux	1A	1B	2A	2B	3A	3B	4A	4B
Grille au 1/6/2008	1 351,46	1360.00	1365.00	1370.00	1415.00	1450.00	1500.00	1610.00
Minima Casino au 1/03/2009	1 364,90	1370.80	1368.84	1385.55	1415.00	1450.00	1500.00	1610.00
Pourcentage d'évolution	+ 0,99 %	+ 0,79 %	+ 0,28%	+ 1.13%	/	/	/	/

Au 1^{er} AVRIL : **AUGMENTATION GENERALE SUR LES SALAIRES REELS,**

avec un effort supplémentaire sur les plus bas salaires :

+ 2,5 % ———> **salaires < 1385,55 €**

+ 2,25 % —> **1385,55 € < salaires < 1500 €** avec un minimum à 1420,19 €

+ 2 % ———> **salaires > 1500 €** avec un minimum à 1533,75 €

AU 1^{ER} JUIN : **REVALORISATION DE LA GRILLE DES MINIMA CASINO**

avec pente de la grille (écart entre le 1A et le 4B) à 23 %

Niveaux	1A	1B	2A	2B	3A	3B	4A	4B
Grille au 1/6/2008	1 351,46	1360.00	1365.00	1370.00	1415.00	1450.00	1500.00	1610.00
Minima Casino au 1/06/2009	1370.00	1400.00	1405.00	1415.00	1460.00	1495.00	1545.00	1685.10
Pourcentage d'évolution	+ 1.37 %	+ 2.94 %	+ 2.93%	+ 3.28%	+3.18%	+ 3.10%	+ 3.00%	+ 4.66%

Salarié(e)s à TEMPS PARTIELS : à l'issue des entretiens annuels d'évaluation, pour ceux qui souhaiteraient voir leur régime horaire évoluer, chaque fois qu'un poste avec un contrat horaire supérieur deviendra disponible, il sera porté prioritairement à la connaissance des salariés concernés afin d'envisager une augmentation de leur contrat hebdo.

VENDEURS BAS : REVALORISATION DES GRILLES DES MINIMA

	Grille actuelle	Grille au 1 ^{er} avril 2009		Grille au 1 ^{er} septembre 2009	
2V1	1 363,99	1 375,91	+0,87 %	1 382,79	+0,50 %
2V2	1 363,99	1 384,45	+1,50 %	1 391,37	+0,50 %
3V1	1 406,92	1 428,02	+1,50 %	1 435,16	+0,50 %
3V2	1 441,71	1 463,34	+1,50 %	1 470,65	+0,50 %
4V1	1 475,71	1 497,85	+1,50 %	1 505,33	+0,50 %

Depuis janvier 2007, date de l'intégration des vendeurs à DCF, nous n'avons cessé de dénoncer la fragilité de leur système de rémunération (intervention néfaste de la hiérarchie, incohérence des calculs, ...).

Nous avons été entendus : une réflexion est menée par la Direction sur le système de rémunération de la force de vente. Nous souhaitons que ce soit plus qu'une réflexion et que la Direction invite les organisations syndicales à négocier ce nouveau dispositif que l'on veut rationnel, cohérent et motivant.

Au 1^{er} avril : ENCADREMENT (agents de maîtrise et cadres)

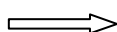
➤ **2 %** de la masse salariale sera consacré aux augmentations individuelles

➤ PARITE FEMMES / HOMMES :

Une enveloppe de 500 000 €, comprise dans le budget des augmentations individuelles, sera cantonnée pour poursuivre la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre d'absence pour congé maternité lié à l'arrivée du troisième enfant, le complément de salaire sera pris en charge quel que soit le niveau de salaire de base.

DISPOSITIFS DE REMUNERATION VARIABLE :



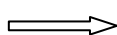
Employés /ouvriers :

RECONDUCTION (avec aménagements) DU DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE, basé sur :

- Evolution du chiffre d'affaire /objectifs avec le seuil de déclenchement abaissé à 95%
- Evolution du nombre de clients fidèles : système simplifié, calculé sur le nombre de tickets produit par porteur de carte
- « Absentéisme »

→ Ces 3 critères seront basés sur le mois (au lieu de 2 en 2008)

augmentation de 20 % du montant maxi de la rémunération variable : 30 € par employé tous les mois contre 50 € maximum tous les deux mois en 2008



Pour tous les salariés :

ABONDEMENT : reconduction de la règle mise en place en 2008 :

Abondement de la Direction sur les sommes (intéressement + versements volontaires limités à **1700 €**, abondement plafonné à **925 €**) versés sur le Plan d'Epargne Groupe.

Tranches de versement	Abondement
De 0 à 100 €	100 %
> à 100 € jusqu'à 200 €	75 %
➤ à 200 €	50 %

sur l'ORGANISATION du TRAVAIL : (coupures, rythmes de travail, ...)

Ce thème sera abordé lors des négociations sur l'**accord d'entreprise**, et priorité est d'ors et déjà donnée à la négociation sur les coupures, (nombre, durée, ...) afin de concilier au mieux les besoins de l'entreprise et ceux des salariés.

PERCO (plan d'épargne retraite collectif, épargne à long terme):

Engagement de négociation d'un accord en 2009 (volonté d'aboutir)

Les PROPOSITIONS qui nous sont faites retiennent la plupart de nos revendications, et pour l'essentiel sont applicables très rapidement.

Dans un contexte économique fragilisé par la crise actuelle, le compromis trouvé va dans le bon sens et dans l'intérêt du plus grand nombre des salariés de DCF, même si nos espoirs revendicatifs, notamment pour l'encadrement et les vendeurs BAS, ne sont pas entièrement satisfaits.

A NOTRE AVIS, UN ACCORD DEVRAIT CONCRETISER CE COMPROMIS, sachant que les thèmes relatifs à l'organisation et aux conditions de travail (coupures) sont d'ores et déjà abordés dans les négociations en cours sur les accords d'entreprise.

Maintenant, à vous de décider...

PLACE A LA CONSULTATION

Le 10 mars 2009