



## Salaires 2009 : Les propositions de la Direction...

Le 3 mars 2009 a eu lieu la deuxième réunion de Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires et les conditions de travail au sein de DCF.

Dans un contexte économique difficile, et plus particulièrement dans la grande distribution, la Direction Générale souhaite « continuer une politique sociale qui caractérise le Groupe », et « poursuivre les efforts entrepris ».

Comme en 2008, la DRH du groupe, ne souhaite pas pratiquer une « politique de petits pas », encore plus particulièrement cette année. De ce fait, il présente l'intégralité des propositions :

1. Revalorisation de la grille des minima FCD (CCN) applicable au 1<sup>er</sup> mars 2009
2. Revalorisation de la grille des minima CASINO des employés / ouvriers au 1<sup>er</sup> juin, avec pente de la grille (écart entre le 1A et le 4B) à 23 % —> 8170 salariés concernés
3. **AUGMENTATION DES SALAIRES pour les EMPLOYES/OUVRIERS**  
**APPLICABLE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2009, SUR LES SALAIRES REELS, avec un effort supplémentaire sur les plus bas salaires :**

salaires < 1385 €	—>	+ 2,5 %	7 200 salariés concernés
1385 € < salaires < 1500 €	→	+ 2,25 %	14 500 salariés concernés
salaires > 1500 €	—>	+ 2 %	5 900 salariés concernés
4. **RECONDUCTION (avec aménagements) DU DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE, basé sur :**
  - Evolution du chiffre d'affaires /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 mois en 2008)
5. **REVALORISATION DES GRILLES des minima des vendeurs BAS:**

Au 1 <sup>er</sup> avril 2009 : niveau 2V1	□ □ →	+ 0,87 %
A partir du niveau 2V2	□ □ →	+ 1,50 %
Au 1 <sup>er</sup> septembre 2009	□ □ →	+ 0,50 % pour tous

Par ailleurs, une réflexion est menée par la Direction, sur le système de rémunération de la force de vente. Nous saurons, le moment venu, faire valoir nos revendications afin de défendre au mieux les intérêts des vendeurs BAS.

## 6. ENCADREMENT : au 1<sup>er</sup> avril 2009 :

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

### ➤ **EGALITE FEMME / HOMME :**

Un budget de 500 000 € sera consacré pour réduire la disparité des rémunérations.

De plus, des mesures salariales seront prises pour les salariées revenant d'un congé maternité, et plus particulièrement pour celles qui ont eu un troisième enfant.

## 7. **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 €**) versées sur le Plan d'Epargne Groupe.

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

## 8. **PERCO** (plan d'épargne retraite collectif, épargne à long terme):

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

## 9. **Sur l'ORGANISATION du TRAVAIL** : (coupures, rythmes de travail, ...)

Ce thème sera abordé lors des négociations sur l'accord d'entreprise, et priorité sera donnée aux coupures, afin de concilier au mieux les besoins de l'entreprise et ceux des salariés.

# FO prend acte des propositions de la Direction.

Néanmoins,

**FO continuera à défendre ses propositions sur le temps partiel,**

**FO mettra l'accent sur l'urgence de réduire les coupures.**

Le 10 mars, la Direction présentera un texte aux organisations syndicales.

Le 3 mars 2009