

PROCES-VERBAL DE NON ACCORD « NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2016 »

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés :

- AUCHAN HOLDING SA, située 40 avenue de Flandre - 59170 CROIX,
- AUCHAN RETAIL SA, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 CROIX,
- AUCHAN France SA, située 200 rue de la Recherche - 59650 VILLENEUVE D'ASCQ,
- SNC Organisation Intra-groupe des Achats à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 CROIX,
- GIE Auchan International Technology, située 40 avenue de Flandre - 59170 CROIX,
- IMMOCHAN SA située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 CROIX,
- IMMOCHAN FRANCE SA, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny - 59170 CROIX,
- AUCHAN CARBURANT SAS, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 CROIX,
- CITANIA SAS, située 40 avenue de Flandre - 59170 CROIX,
- SODEC SAS, située 40 avenue de Flandre - 59170 CROIX,

représentées par Gilles Simon en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommés "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

Ont, conformément à l'article L. 2242-8 du Code du travail, engagé les négociations annuelles obligatoires sur les thèmes mentionnés audit article.

GC
GS
SP
VG

1 - CONSTAT DE NON-ACCORD

Les parties se sont rencontrées les 27 janvier, 4 février et 7 avril 2016 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2016.

Au cours de la réunion du 4 février 2016, une délégation de chaque organisation syndicale représentative a été reçue par la Direction afin de présenter ses revendications au titre des négociations annuelles obligatoires 2016.

Conformément à la réglementation, la Direction a présenté, au cours des réunions des 27 janvier et 7 février 2016, des informations relatives notamment à la situation économique générale, aux évolutions dans la grande distribution, un bilan complet de l'évolution de l'emploi, des rémunérations et de la durée du travail.

Lors de la réunion du 7 avril 2016, la Direction a fait part aux organisations syndicales de ses propositions notamment salariales pour l'année 2016.

Les parties, au terme de cette journée de négociation et du délai pendant lequel le projet d'accord était ouvert à la signature, ont constaté qu'elles n'avaient pu aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation.

Par la suite, l'ensemble des organisations syndicales a fait part à la Direction de leur refus de signer un contrat salarial pour l'année 2016 sur les bases des propositions formulées lors de la réunion du 7 avril 2016.

De son côté, la Direction ne souhaite pas en faire des nouvelles.

Dès lors, le non accord entre la Direction et les organisations syndicales étant acté, les parties ont entendu établir, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail, le présent procès-verbal de non-accord.

2 - ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

Les propositions des organisations syndicales sont, pour l'essentiel, les suivantes :

Pour la CFDT :

- Obtenir une revalorisation des salaires de l'ordre de +2 % au 1^{er} janvier 2016,
- Mettre en place les titres restauration,
- Avoir une participation et une prime de progrès à 50 % forfaitaire quel que soit le niveau de classification,
- Récupérer les 3 jours fériés (1^{er}, 8 mai et 25 décembre) coïncidant avec une dimanche pour l'année 2016,
- Revaloriser les majorations des heures de travail de nuit,
- Revaloriser le montant de l'indemnité de départ à la retraite.

Pour la CFTC :

- Obtenir une revalorisation de salaire de +0.5 % au 1^{er} mars et +0.5 % au 1^{er} septembre 2016
- Mettre en place la subrogation sécurité sociale,
- Mettre en place une prime d'ancienneté,

- Mettre en place un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail au niveau national,
- Octroyer un jour de repos supplémentaire après 20 ans d'ancienneté,
- Réviser l'accord relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement de 1986.

Pour la CGT :

- Mettre le niveau 1A à un salaire minimal de 1600 euros et le niveau 4D à 1962 euros,
- Transformer la prime annuelle en 13^{ème} mois de salaire,
- Ouvrir la négociation au niveau des établissements pour la fermeture à 21 heures
- Octroyer 1 jour de congé payé supplémentaire tous les 5 ans pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté et ce, sans plafond maximum,
- Mettre en place un système de prime d'ancienneté,
- Mettre en place la subrogation sécurité sociale.

Pour FO :

- Obtenir une augmentation de 100 euros mensuels bruts ~~pour le niveau 2B,~~
- Instaurer une prime de vacances de 200 euros,
- Récupérer les 3 jours fériés (1^{er}, 8 mai et 25 décembre) coïncidant avec une dimanche pour l'année 2016,
- Fermeture des magasins à 21 heures,
- Automatiser la remise de la médaille du travail,
- Mettre en place la subrogation sécurité sociale.

Pour le Sega/CFE-CGC :

- Obtenir une revalorisation des salaires de +2 % au 1^{er} mars 2016,
- Instaurer une prime de vacances,
- Atteindre, comme minima de salaire, le plafond de la Sécurité Sociale pour les membres de l'encadrement,
- Réviser les règles d'application des RVI de l'encadrement pour une application cooptée avec les partenaires sociaux et non unilatérale,
- Mettre en place un système de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39)
- Contractualiser et étendre le champ d'application de la ristourne de 10 % aux produits et services,

De son côté, lors de la réunion 7 avril 2016, la Direction a proposé en dernier lieu :

Une augmentation collective des salaires de base des Employés sur la grille des salaires minima pour l'année 2014 à + 0.5% appliquée au 1^{er} mars 2016 pour l'ensemble des niveaux et échelons.

Cette hausse s'appliquerait sur :

- la grille des salaires minima,
- les salaires réels de l'ensemble du personnel Employés,
- l'indemnité compensatoire "ancienneté" des salariés bénéficiaires,
- le montant de l'astreinte (soit 1.37 € l'heure d'astreinte au 1^{er} mars 2016),

GL



JP

VG



Ainsi que les mesures sociales suivantes :

La récupération du 1^{er} mai coïncidant avec un dimanche

Le 1^{er} mai 2016 coïncidant avec un dimanche, tous les collaborateurs présents à l'effectif à cette date, en repos ce jour et ayant au moins 6 mois d'ancienneté pourront le récupérer sous la forme d'une journée de repos à prendre en une seule fois entre le 1^{er} juin et le 31 octobre 2016. A l'issue de cette période, la journée de récupération sera perdue et ne pourra être intégrée dans aucun des compteurs en vigueur dans l'entreprise.

L'intégration de l'indemnité compensatrice d'ancienneté dans le salaire de base

Afin d'améliorer la rémunération fixe et de simplifier la lecture du bulletin de paie, l'indemnité compensatrice d'ancienneté issue de l'accord de 1999 relatif à la réduction et l'organisation du temps de travail et qui concerne près de 16 000 collaborateurs, sera intégrée dans le salaire de base à compter du 1^{er} juin 2016.

Cette mesure aura un impact favorable sur la prime annuelle et entrera dans la base de calcul des différentes majorations.

L'application de 100% de l'écart entre les salaires prévus à la grille pour les salaires dégrillés passant à un niveau supérieur

Actuellement, les salariés dégrillés qui passent à un niveau supérieur ne se voient appliquer que la moitié de l'écart entre les salaires prévus à la grille.

Le présent accord prévoit à compter du 1^{er} juin 2016, l'application de 100 % de l'écart entre les salaires prévus à la grille.

Cette mesure s'appliquera sous réserve de l'intégration de l'indemnité compensatrice d'ancienneté dans le salaire de base.

Le passage de 16 à 18 ans du plafond d'âge pour l'octroi de journées d'absences pour hospitalisation d'un enfant

Les collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'une absence autorisée pour soin d'un enfant malade/hospitalisé, à charge, de moins de 16 ans et d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, dans les conditions suivantes :

- 6 jours ouvrables pour 1 enfant
- 9 jours ouvrables pour 2 enfants
- 12 jours ouvrables pour 3 enfants ou plus

Les journées pour l'hospitalisation d'un enfant sont désormais ouvertes jusqu'à l'âge de 18 ans.

La subrogation de la prévoyance

Les prestations de la prévoyance au titre de l'incapacité doivent être soumises à cotisations et doivent donc intégrer le cycle de paie d'Auchan. Ceci a pour conséquence un décalage de versement au salarié.

Pour pallier à ce décalage, l'entreprise anticipera le paiement de l'indemnisation prévoyance pour les arrêts de travail nouveaux à compter du 1^{er} septembre 2016.

La reconduction du montant de l'indemnité de départ à la retraite des salariés annexes I et II

L'entreprise s'engage à proposer par voie d'avenant et pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2019, la reconduction de la mesure qui consistait à porter à 5 mois, au lieu de 4 mois, le plafond de l'indemnité de départ à la retraite des salariés visés aux annexes I et II de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Une clause de rencontre

La Direction organisera une réunion en septembre 2016 afin de faire un bilan de l'application du présent accord, un point économique à la lecture des résultats d'Auchan France au cumulé 8 de l'année 2016, et l'évolution de l'indice des prix afin d'examiner l'opportunité de faire évoluer le contrat salarial 2016.

A ce titre, et conformément aux dispositions de l'accord sur le dialogue social, chaque organisation syndicale signataire a la possibilité de désigner trois personnes issues des établissements dans lesquels l'organisation a au moins un délégué syndical.

Chaque organisation syndicale non signataire a la possibilité de désigner une personne de l'entreprise qui assiste à la réunion en qualité d'observateur.

3 - MESURES UNILATERALES

AUGMENTATIONS COLLECTIVES DES EMPLOYES

Au titre des augmentations de salaire, une augmentation collective des salaires de base des Employés fixée à + 0.5%, à compter du 1^{er} mars 2016.

Pour l'ensemble des niveaux et échelons, cette hausse s'applique sur :

- la grille des salaires minima pour l'année 2015,
- les salaires réels de l'ensemble du personnel Employés,
- l'indemnité compensatoire "ancienneté" des salariés bénéficiaires,
- le montant de l'astreinte (soit 1.37 € l'heure d'astreinte au 1^{er} mars 2016).

Au 1^{er} mars 2016, la grille des salaires minima s'établit comme suit :

	AUCHAN taux horaire forfait pause incluse	AUCHAN forfait mensuel pour 151H67 pause incluse
1A	10,17 €	1 542,48 €
1B	10,21 €	1 548,55 €
1C	10,62 €	1 610,74 €
1D	10,93 €	1 657,75 €
2A	10,18 €	1 544,00 €
2B	10,28 €	1 559,17 €
2C	10,69 €	1 621,35 €
2D	11,00 €	1 668,37 €
3A	10,26 €	1 556,13 €
3B	10,83 €	1 642,59 €
3C	11,27 €	1 709,32 €
3D	11,59 €	1 757,86 €
4A	11,06 €	1 677,47 €
4B	11,67 €	1 769,99 €
4C	12,14 €	1 841,27 €
4D	12,49 €	1 894,36 €

66

5

R

SP

VG

Au 1^{er} juin 2016, la grille des salaires minima fera la distinction entre le salaire mensuel du temps de travail effectif et la rémunération du temps de pause et s'établira comme suit :

	AUCHAN Taux Horaire	AUCHAN Salaire mensuel temps de travail effectif (151h67)	AUCHAN Rémunération mensuelle du temps de pause (5%)	AUCHAN Forfait mensuel total
1A	9,69 €	1 469,68 €	73,48 €	1 543,16 €
1B	9,73 €	1 475,75 €	73,79 €	1 549,54 €
1C	10,12 €	1 534,90 €	76,75 €	1 611,65 €
1D	10,41 €	1 578,88 €	78,94 €	1 657,82 €
2A	9,70 €	1 471,20 €	73,56 €	1 544,76 €
2B	9,80 €	1 486,37 €	74,32 €	1 560,69 €
2C	10,19 €	1 545,52 €	77,28 €	1 622,80 €
2D	10,48 €	1 589,50 €	79,48 €	1 668,98 €
3A	9,78 €	1 483,33 €	74,17 €	1 557,50 €
3B	10,32 €	1 565,23 €	78,26 €	1 643,49 €
3C	10,74 €	1 628,94 €	81,45 €	1 710,39 €
3D	11,04 €	1 674,44 €	83,72 €	1 758,16 €
4A	10,54 €	1 598,60 €	79,93 €	1 678,53 €
4B	11,12 €	1 686,57 €	84,33 €	1 770,90 €
4C	11,57 €	1 754,82 €	87,74 €	1 842,56 €
4D	11,90 €	1 804,87 €	90,24 €	1 895,11 €

AUGMENTATION SALARIALE DE L'ENCADREMENT

Aux termes de l'article 5.1 de l'accord d'entreprise "Individualisation des Salaires de base Encadrement" du 7 octobre 1986, le pourcentage minimum d'évolution des salaires de base de toute personne de l'Encadrement dont l'entretien d'activité a permis de constater qu'elle a maintenu un niveau de tenue de fonction considéré comme normal et acceptable par l'entreprise et qu'elle a atteint les résultats attendus, sera en 2017 équivalent à la hausse collective des employés, soit + 0,5%.

RECONDUCTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE DES SALARIES ANNEXES I ET II

L'entreprise s'engage à proposer par voie d'avenant et pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 juin 2019, la reconduction de la mesure qui consistait à porter à 5 mois, au lieu de 4 mois, le plafond de l'indemnité de départ à la retraite des salariés visés aux annexe I et II de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

4 – PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

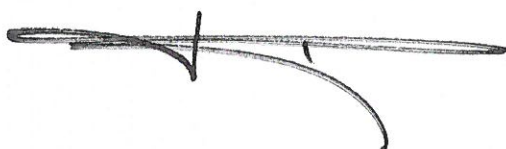
Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 11/05/2016
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN HOLDING SA
AUCHAN RETAIL SA
AUCHAN France SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology
IMMOCHAN SA
IMMOCHAN FRANCE SA
AUCHAN CARBURANT SAS
CITANIA SAS
SODEC SAS

Gilles SIMON
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



**Pour le Personnel
Les Organisations Syndicales signataires**

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)



Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)



Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

lu et approuvé



Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE-CGC)

Rs M. LAUER

lu et Approuvé



SP VG