



NAO 2013

2^{ème} ROUND

En présence pour la Direction de M Desjacques, M Massus, M Delmas, Mlle Alvez, M Gué et de M Chabroux.

La délégation CGT était composée de M Guillaume Paré, M Michel Féniou, M Ali Eloued et M Jean Pastor.

Pour commencer, M Desjacques indique que, pour l'année 2013, les Cadres Dirigeants connaîtront un gel de leur salaire comme l'année précédente. Il fait un rappel du contexte de l'année 2012, en indiquant que la croissance de l'année 2012 était de 0% et celle prévue au titre de l'année 2013 à 0.3%. Le moral des chefs d'entreprise est au plus bas et celui des ménages est en légère augmentation. Les ménages ont tendance à se constituer une épargne de précaution en prévision de l'avenir. Il rappelle la situation de la grande distribution dans sa globalité qui n'est pas bonne avec un recul des ventes sur l'alimentaire et que celle-ci a tendance à réduire ses effectifs. Concernant DCF, il rappelle que le chiffre d'affaires n'est pas bon pour le 4^{ème} trimestre 2012 (hyper : -12% et super : -2.2%) et le résultat opérationnel courant se contracte. Il précise que les indépendants gagnent des parts de marchés (Leclerc +7.8% et système U +10%). Pour enrayer cette tendance, un plan d'action sur les prix a été entrepris sur la fin d'année 2012 avec la baisse de 2600 prix en MDD et en début 2013, nous continuons cette baisse sur 3000 prix MDD. Nous allons communiquer par une campagne de pub radio pour le faire savoir, nous allons revoir également notre tarifaire sur les marques nationales et sur les MT. Concernant l'emploi, il confirme l'arrêt de tous les CDD, l'utilisation du turnover pour faire baisser les effectifs et l'absence d'augmentation des licenciements. Par la suite, il revient sur les mesures des NAO 2012, fait le bilan chiffré de celles-ci en indiquant que la masse globale de DCF est 700 millions d'€ et que tous les avantages que nous avons correspond à un 14^{ème} mois (mutuelle, abondement, achat etc.). En ce qui concerne les NAO 2013, il fait les propositions suivantes :

Employé/Ouvrier

Augmentation généralisée de 1.3 % au 1^{er} avril 2013, en sachant que l'inflation a été de 2% en 2012 et celle prévue pour 2013 entre 1 et 1.3 %.

Tout changement de niveaux et d'échelons s'accompagnera d'une augmentation de salaire de 1.3%.

La prime variable sera augmentée de 10€ par mois passant à 40€ et pourra être au choix du salarié versée soit mensuellement ou en une seule fois (Mois de mai).

Remplacements provisoires Affirmation de l'application de l'article 4.4.3 de la CCN pour les remplacements provisoires aux employés de niveaux 3 et 4 qui seraient amenés à suppléer leur manager.

Maintien du dispositif pour les salariés à temps partiel : Proposition en priorité aux salariés en temps partiel des postes venant à s'ouvrir en temps complet, sur leur établissement ou dans un établissement limitrophe dès lors qu'ils présentent les compétences requises pour l'exercer. Proposition de revalorisation du volume horaire hebdomadaire des salariés en temps partiel qui en feraient la demande et qui présenteraient les compétences requises avant toute embauche d'un nouveau collaborateur en temps partiel.

Agent de maîtrise :

Augmentation généralisée de 0.65% et enveloppe de 0.65%.

Reconduction de relèvement des minimas après 3 ans de présence niveau 5 à 2000€ et niveau 6 à 2100€.

La prime variable AM sera plus claire et plus compréhensible. Les objectifs mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire, y compris pour les collaborateurs exerçant des fonctions nouvelles.

Cadre :

Augmentation individuelle de 1.3%.

Mutation respect d'un délai de prévenance d'un mois avant toute mutation d'agent de maîtrise, sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord du collaborateur.

Vendeur :

Application des résultats de la négociation de la Branche de l'Audiovisuel actuellement en cours. La commission de suivi organisée au cours du premier semestre 2013 aura pour objet d'examiner les sujets suivants :

Présentation du projet NAL HM, le schéma d'élaboration de la guelte (ancien contrat) et de la rémunération variable (nouveau contrat), le besoin d'accompagnement (formation, information...) et le descriptif de la fonction.

Astreinte : Revalorisation du montant de la prime de + 1,3 % (111,48 €).

Abondement : Idem accord 2012.

Prévoyance : Taux d'appel de 90 %, du 1er avril 2013 au 31 décembre 2013, sur les cotisations des contrats de prévoyance.

Restauration reste en l'état (un rappel sera fait pour une application généralisée).

Reconduction de l'enveloppe de 300 000€, pour éradiquer les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes.

Carte salariés, remise de 5% sur les autres achats, remise supplémentaire MDD de 7,5% et pour l'année 2013 de la gratuité de la carte salarié pour le salarié et pour le conjoint.

Congé de l'aidant familial La Direction a décidé d'attribuer en janvier 2013 100 jours au Plan Congé de l'Aidant Familial.

Médailles du travail : Une procédure écrite sera diffusée à l'ensemble des établissements. Elle reprendra de façon précise les conditions d'attribution de la médaille du travail, notamment en cas d'absences, maladie...) Revalorisation de la prime attribuée par année de présence lors de la remise de la médaille du travail de + 1,3 % à compter du 1er avril 2013.

Mise en place d'un test sur 4 HM et 4 SM afin de travailler les schémas d'horaires dans le but de s'adapter aux cycles de vie de nos magasins (flux marchandises, flux caisses, flux service...) tout en équilibrant les rythmes de travail :

Imaginer de nouvelles organisations de travail passant par la poly activité (anticiper et organiser) pour répondre au besoin de l'activité tout en veillant au rythme de travail.

Etablir une charte sur l'aménagement du temps de travail en magasin. (Donner la possibilité aux collaborateurs de s'arranger avec un collègue pour échanger des horaires de travail à condition de respecter un cadre de fonctionnement très précis (ex 3 semaines à l'avance/bourse d'échange).

En fonction de ces différents flux et en étudiant les opportunités des schémas d'horaires, établir des horaires magasins (en manuel/hors outils) en alliant besoin magasin et équilibre des rythmes de travail dans le respect de nos accords.

Identifier les différents cycles de flux actuels des magasins (marchandises, service client,..) selon typologie des magasins (proxi, destination...).

S'appuyer sur ces magasins afin de faire un bilan de Tempo soft (HM) et Tango (SM). Moyenne coupures et fermetures à analyser.

Et dans ce cadre, approfondir les points suivants :

Limitation du temps de travail sur les caisses SCO

Minimum de la journée de travail

Amplitude et rythme de la durée journalière de travail

Rythme de prise des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs

Programme des horaires à l'avance.

Rythme des coupures.

A l'issue du test (avril – septembre), examen et échange dans le cadre d'une réunion de restitution des tests et définition des grandes orientations avec OS en octobre 2013.

La Direction fait un tour de table pour avoir le ressenti des organisations Syndicales, la CGT indique que le compte n'y est pas, les conditions de travail continuent à se dégrader. On demande toujours plus d'efforts au Personnel (étalement des congés, coupures etc.) ; le montant de l'augmentation que la Direction compte donner sur l'année 2013 n'est pas conforme aux demandes de la CGT, concernant les remplacements : les niveaux 4 effectuent le travail d'un niveau 5 sans avoir la contrepartie salariale, idem pour les niveaux 3 qui effectuent les missions des niveaux 4 etc... De plus, nous constatons que la prime de précarité n'a pas été versée aux ayants droits, nous demandons que le nécessaire soit fait pour régulariser cette situation. Nous constatons également que les directions locales proposent aux Salariés qui approchent de l'âge de la retraite des sommes dérisoires afin de pratiquer un licenciement déguisé. Au vu des résultats de Groupe Casino, la Direction pourrait pleinement satisfaire aux demandes de ses Salariés.

Une prochaine réunion est fixée pour le mardi 26 février 2013 à St Etienne.