SOCIETE SERCA
PROCES VERBAL DE DESACCORD
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Entre les soussignés :

La Direction de la société SERCA, dont le Siège Social est situé, 1, esplanade de France - 42008 ST.ETIENNE, représentée par Monsieur Marc-Philippe LUCCHINI, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de la société SERCA, représentées par :

- **La Fédération des Services CFDT,** Monsieur Arnaud MUZARD
- **Le SNGC CFE-CGC**, Monsieur Daniel CIESLAR
- **La Fédération CGT du Commerce et des Services,** Monsieur Sébastien FILIPPI
- **Le SNTA/F.O, affilié à la FGTA-FOCasino,** M. BALLAGE

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

AP
SC

BJC AM
SF

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les parties se sont réunies en vue des Négociations Annuelles Obligatoires à plusieurs reprises entre le 06 mars & 30 juillet 2013.

A l'issue des discussions, les parties n'ayant pas pu se rejoindre sur les propositions formulées de part et d'autre, les négociations ont donc finalement abouti à un constat de désaccord.

Or, l'article L. 2242-4 du code du travail prévoit que : *« si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »*

Par conséquent, il est établi un procès-verbal de désaccord.

ARTICLE I – ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

A – LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'ENTREPRISE

Les propositions de la CFDT :

1. Salaires & pouvoir d'achat
   1.1. Augmentation de salaire forfaitaire de 60 € (ce qui représente une augmentation moyenne de 3%),
   1.2. Augmentation de la grille de 4%,
   1.3. 13ème mois (8,3% de la masse salariale) en remplacement de la gratification de fin d'année (6,6 % de la masse salariale)
   1.4. Prime d'ancienneté
      - Indexée sur le taux horaire
      - Portée à 17 ans (17%)
   1.5. Reconduite des 40 promotions avec augmentation de salaire, revendication probante de la CDFT lors de la NAO 2012.

2. Risque psycho-social
   2.1. Mise en place d'un suivi des salariés éloignés et seuls :
      - Par la mise en place d'une réunion d'équipe par trimestre,
      - Par la mise en place d'une réunion d'établissement annuelle.
   2.2. Limitation des kms des techniciens extérieurs à 300 kms ou 3 heures par jour.
   2.3. Prise en compte des kms parcourus dans la production (100 kms = 1 dépannage).

3. Durée et organisation du travail
   3.1. Mise en place de tableaux de modulation afin que les salariés puissent organiser leur temps libre,
   3.2. Majoration des heures de travail, l'arrêt de récupération d'une heure pour une heure,
   3.3. Déclaration de 7 heures pour toute journée commencée. Arrêt du fini/parti qui lèse les salariés :
      - Rappel de l'accord :
         - Soit 4 heures doivent être déclarées pour toute journée commencée,
         - Soit 3 heures doivent être déclarées par demi-journée commencée (6 heures par jour)

4. Egalité Hommes/Femmes
   4.1. Mise en place d'un budget spécifique à SERCA pour le traitement de l'égalité professionnelle Homme/Femme,
   4.2. Impliquer les femmes qui le désirent dans les nouvelles activités par des formations qualifiantes,
   4.3. Réduction de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes qui est de 56 €.

5. Emploi des travailleurs atteints de handicaps
   Etude et mise en place d'adaptation de poste pour les travailleurs Handicapés qui souhaitent participer au plan ELAN.

6. Emploi des Séniors
   Attente de la négociation groupe contrat de génération. Nous avons rappelé lors de cette NAO que 45% des salariés ont plus de 45 ans et 14% plus de 55 ans. Il faut donc penser à l'avenir par l'embauche de jeunes.

PDL
DC

BJC AM
SF

7. Mutuelle et prévoyance

Prise en charge de la totalité du niveau obligatoire de la mutuelle sans baisse des prestations.

8. Formations & déplacements

- Avance des frais professionnels lors des déplacements des salariés
- Prime PEMP au prorata (1 jour 20€, 2 jours 60€, 3 jours 120 €, 4 jours 200 €)

Les propositions du SNCG CFE-CGC

1. Revalorisation des salaires agents de maîtrise

Au 1er avril 2013, nous sollicitons une augmentation générale de 3% pour les tous les agents de maîtrise.

2. Revalorisation des salaires Cadres

- Au 1er avril 2013, nous sollicitons une enveloppe de 3% de la masse salariale avec une revalorisation minimum de 1,8%, correspondant à l'augmentation du plafond de la Sécurité Sociale.

3. Excellence managériale

Pour les personnes n'ayant pas eu d'augmentation depuis 2 ans, nous demandons à ce que soit convenu un bilan de situation et plan d'action sur leur évolution de carrière avec le hiérarchique et la DRH.
Pas de promotion au 1er avril, afin de ne pas occulter l'annualisation.

4. Ancienneté

Afin de récompenser la fidélité au Groupe Casino, nous sollicitons l'attribution d'un jour supplémentaire de congés par tranche de 5 années au-delà de 20 ans d'ancienneté.

5. Prime de départ

Porter l'indemnité de départ à la retraite ou de la mise à la retraite pour les Agents de Maîtrise et les cadres à 18 mois avec conditions d'ancienneté. Suppression de la limite de 60 ans pour le calcul de la prime de départ à la retraite.

6. Primes vacances

Mise en place d'une prime vacances à hauteur d'un demi-mois de salaire plafonné à 1500 €.

7. Mutuelle MIEL

Passer la prise en charge de la cotisation patronale à 100% sur le niveau 1

8. Carence maladie/Parentalité

Suppression totale de la carence lors d'arrêt maladie. Autorisation d'absence rémunérée à 6 jours pour enfant malade (hors hospitalisation) et 12 jours d'absence rémunérée pour enfant malade avec hospitalisation. Complément de salaire pour congé paternité (comme pour le congé maternité).

9. Restauration

Prise en charge du repas de midi par l'employeur pour l'encadrement de permanence sur les centres techniques.

10. Cartes salariés – Mastercard

- Porter à 10% la remise générale et à 10% supplémentaire les remises sur les produits MDD,
- Porter à « 10 fois sans frais » les paiements avec les cartes salariés,
- Reconduction de la gratuité de la carte pour le conjoint ainsi que l'assurance perte et vol.

11. Plan Epargne Groupe/Perco

- Augmenter l'abondement sur le PEG des sommes versées dans la limite de 3000€, 100% jusqu'à 300€, 75% jusqu'à 600€, 50% jusqu'à hauteur de 3000€ l'abondement.
- Créer un dispositif d'abondement sur le PERCO identique au PEG mais dissocié,
- Mise en place d'un plan EMILY 3.

12. CET

- Augmenter le nombre de jours transférables au CET pour les moins de 50 ans,

MPL DC

BJC AM SF

- Supprimer le plafonnement du CET à partir de l'âge de 45 ans

13. Formation DIF

Priorisation des personnes ayant un compteur DIF bloqué à 120 heures demandant une formation.

Les propositions de la CGT

1. Salaire :
   - 1 700€ bruts par mois pour le 1er niveau avec une pente de 15% pour les niveaux supérieurs
   - Instauration d'une prime de vacances versée sur le mois de juin (40% de la rémunération),
   - Passage des niveaux débutants au niveau I Echelon 3 après 9 mois de présence, et au niveau II après 2 ans de pratique continue,
   - Passage du statut de la gratification annuelle au statut de 13ème mois,
   - Reconnaissance de l'expérience et passage à l'échelon supérieur pour 50 salariés,
   - Augmentation de la prime d'ancienneté de 15% à 20%,
   - Création d'une prime de transport pour les trajets domicile-travail indexée sur la valeur d'un abonnement mensuel de transport en commun,
   - Généralisation du bon de lessive à tous les salariés et augmentation de celui-ci à 15 € par trimestre.

2. Temps de travail :
   - Remplacement systématique des départs à la retraite,
   - Suppression de la modulation du temps de travail,
   - Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité.

3. Egalité Hommes femmes

   Nous réclamons une répartition équitable des augmentations individuelles en fonction de la représentativité hommes/femmes et techniciens/fonctions support
   - 1/3 des augmentations individuelles soit faites aux fonctions supports,
   - 1/4 des augmentations soient réservées aux personnels féminins.

4. Mutuelle d'entreprise :

   Prise en charge totale de l'employeur du niveau 1 de la mutuelle obligatoire.

5. Santé :
   - Suppression des jours de carence,
   - Mise en place de la subrogation.

Les propositions de FO

- Augmentation générale de 2% au 1er avril, puis 1% au 1er août 2013.

- Revalorisation de la grille : revaloriser la grille des salaires avec maintien de la pente à 17.24% et distinction entre niveau I-1 et I-2.

- Après revalorisation du SMIC au 1er janvier 2013, la nouvelle grille fait apparaître la similitude des niveaux I.1 et I.2 et une pente de la grille à 14,63% contre 17.24%. Il faudra toujours maintenir la pente malgré les diverses revalorisations du SMIC (en janvier et en juillet).

- Promotion automatique à l'échelon supérieur à partir de la 8è année et par tranche de 5 ans,

- Promotion ou augmentation d'au moins 40 personnes au niveau national en respectant la proportion hommes/femmes au sein de SERCA,

- Egalité Hommes-Femmes : régularisation des salaires hommes/femmes pour un même niveau et échelon, et pour un poste identique.

TPL DC

BJC AM SF

- Gratification annuelle transformée en 13ème mois réel soit le salaire de base + la prime d'ancienneté de celui-ci.

- Prime d'ancienneté : au vu de l'augmentation de la durée du temps de travail (âge de la retraite repoussé) il serait nécessaire de revoir les modalités des primes d'ancienneté à savoir ne pas bloquer les primes à 15 ans mais à 25 ans par tranche de 2 ans.

- Abondement : maintien des mêmes modalités que l'année dernière.

- Pentecôte : prise en charge intégrale par l'employeur de la journée de solidarité.

- Frais de repas de midi pour le personnel travaillant sur le CTR pris en charge, à savoir mise en place de ticket restaurant d'une valeur de 5,20 € par jour travaillé ce qui coûterait à l'employeur 2,60 € par employé et augmentation de la remise effectuée sur les cafétérias à savoir 50% contre 25%.

- Participation des frais de transport : mise en place d'une participation des frais de trajet quotidien par une carte carburant d'un montant de 30 €uros par trimestre, pour tout employé justifiant de l'utilisation de son véhicule personnel.

- Garde d'enfant : participation employeur sur présentation de justificatifs pour garde d'enfants les mercredis et vacances scolaires à hauteur de 50% (tarif plafonné à 50 €uros par an et par enfant jusqu'à la fin de la douzième année de l'enfant)

- Loisir et bien être de la famille : mise en place d'une participation pour les licences sportives, délivrées au nom du salarié, ou de sa famille (époux/concubin ou descendants), à hauteur de 35 €uros par an et par personne, en fonction du nombre de personnes que comporte le foyer.

- Médaille du travail : augmentation du montant alloué par année de 20%.

- Produit Casino : augmentation de la remise sur les produits Casino à savoir 10% contre 7,5% actuellement. Et remise exceptionnelle de 15% sur la totalité de la note pour tout achat en magasin casino ou faisant partie du Groupe une fois tous les 3 mois.

- Maintien de la gratuité de la 2è carte pour le conjoint, et facilité de paiement (10 fois sans frais) pour des périodes spécifiques telles que les vacances d'été et la fin d'année.

- Vie sociale : mise en place de chèques vacances pour aider les salariés pendant cette période à hauteur d'un montant de 100 €uros pour la période de début juin à début octobre.

B – LA DIRECTION

La Direction applique les propositions faites aux organisations syndicales représentatives qui sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE II – MESURES UNILATERALES

I / MESURES SALARIALES 2013

Article 1.1 : PERSONNEL EMPLOYE ET OUVRIER (hors vendeurs)

Article 1.1.1 : Grille de salaires

Il est préalablement rappelé par la Direction qu'au titre de l'année 2013, la société SERCA applique à compter du 1er juillet 2013 la grille de salaire revalorisée dans les conditions suivantes :

BJC AM SF

PPL DC

Au 01er juillet 2013 - Base hebdomadaire 35 h 00

Niveau Echelon	Grille de salaire au 01er juillet 2013
Niveau I Echelon 1	1441,04
Niveau I Echelon 2	1 445,98
Niveau I Echelon 3	1 455,89
Niveau II Echelon 1	1 490,89
Niveau II Echelon 2	1 528,81
Niveau II Echelon 3	1 566,69
Niveau III Echelon 1	1 604,59
Niveau III Echelon 2	1641,25
Niveau III Echelon 3	1 680,36

Article 1.1.2 : Augmentation générale de salaires

Il a été décidé une augmentation générale des salaires de 1,5 % sur la base des salaires réels à compter du 1er juillet 2013.

Article 1.2 : PERSONNEL ENCADREMENT

Article 1.3.1 : Agents de Maîtrise

Une augmentation de 1 % de la masse salariale de la catégorie (hors rémunération variable) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2013 dans le cadre d'augmentations individuelles.

De plus, au 1er juillet 2013, il a été décidé une augmentation générale de 0,50% sur la base des salaires réels au bénéfice des salariés Agents de Maîtrise.

Tout agent de maîtrise qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 1 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

Article 1.3.2 : Cadres

Une augmentation de 1,50% de la masse salariale de la catégorie (hors rémunération variable) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2013 dans le cadre d'augmentations individuelles.

AIL DC

BJC AM SF

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale d'au moins 1 % de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

Article 1.4 : POLITIQUE D'EQUITE DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

La Direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes tant pour les employés que pour l'encadrement, s'agissant aussi bien de la rémunération que de l'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise.

II / EVOLUTION PROFESSIONNELLE

En complément des parcours professionnels partagés qui se sont mis en place auprès de certains collaborateurs ou certaines collaboratrices de la société dans le cadre du déploiement depuis 2011 du plan d'entreprise Elan axé notamment sur le développement de nouvelles organisations et activités, la Direction s'engage à revoir la classification de 25 d'entre eux entre le 01er septembre 2013 et le 31 mars 2014 au plus tard selon les critères classant définis par la grille de classification applicable à l'entreprise.

Il est précisé que 30 % de ces revalorisations de classification intéressera le personnel féminin.

III / ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles tenues de travail à compter du second semestre 2013, il est convenu que le montant du bon d'achat correspondant à l'entretien des tenues sera porté de 12 € à 14 € par semestre pour les collaborateurs concernés à condition qu'ils aient travaillés 90 jours calendaires sur le semestre. La présente revalorisation prendra effet pour les bons attribués à compter du mois de janvier 2014.

IV/ REUNION GENERALE DU PERSONNEL

Soucieux de maintenir un dialogue social constant au sein des CTR & notamment auprès du personnel itinérant, il a été convenu qu'au-delà des actions locales déjà engagées, il sera organisé par les directions de chaque site 1 réunion semestrielle du personnel au sein de chaque établissement. Cette mesure prendra effet à compter du second semestre 2013.

V/ MEDAILLES DU TRAVAIL

Afin de valoriser l'expérience acquise au sein de l'entreprise et du Groupe, il a été décidé que la gratification versée à l'occasion de la remise de la médaille du travail sera portée de 21 €uros à 21,50 €uros par année de présence au sein de l'entreprise.

VI / DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Abondement PEG

Il est rappelé que, pour l'année 2013, en vertu des deux avenants au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe et au Plan d'Epargne Groupe intervenus en mars 2013, les sommes issues de l'intéressement, ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement
≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2013, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 945 €.

Carte Salarié Casino (Mastercard)

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint est prorogée pour l'année 2013.

gPL DC

BJC AM SF

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2012 sont prorogées pour l'année 2013 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr

- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr...

Les salariés titulaires de la Carte Salarié Casino bénéficient, en 2013, de facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées :
- du 1er juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1er août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1er au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

ARTICLE III – FORMALITES DE DEPOT

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2242-4 du Code du Travail.

Ce procès-verbal de désaccord sera adressé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent procès-verbal de désaccord sera communiqué par voie d'affichage.

****

Fait à Saint-Etienne, le 30 juillet 2013

Pour les organisations syndicales représentatives

Fédération des Services CFDT,
M Arnaud MUZARD

SNGC CFE-CGC,
Monsieur Daniel CIESLAR

Fédération CGT du Commerce et des Services,
Monsieur Sébastien FILIPPI

SNTA/F.O, affilié à la FGTA-FO,
M Ballage

Pour la Direction :

Marc-Philippe LUCCHINI