SOCIETE SERCA
PROCES VERBAL DE DESACCORD
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014

Entre :

D'une part,

La Direction de la Société SERCA, représentée par Monsieur Jean-Philippe GUINAND, Président et par Madame FOUARD Béatrice, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de SERCA, représentées par :

- CFE-CGC, Monsieur Daniel CIESLAR
- SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO,
- Fédération des Services CFDT, Monsieur Arnaud MUZARD
- CGT, Monsieur Sébastien FILIPPI

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

AM DC

JCB
BF

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été engagée au sein de la Société SERCA.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion 20 mars 2014
- 2e réunion 04 avril 2014
- 3e réunion 11 avril 2014.

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 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

I – LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'ENTREPRISE

1.1 – LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

Le pouvoir d'achat :

- Augmentation générale de 3 %
- Augmentation de la grille 3%
- Augmentation des bons de lessive
- Augmentation du coefficient pour 40 salariés
- Augmentation automatique du coefficient après 9 ans d'ancienneté
- Transformation de la gratification annuelle en 13ème mois.
- Obtention de Tickets Restaurant
- Augmentation du plafond de la prime d'ancienneté à 20 % à partir de 20 ans
- Augmentation de la prise en charge de l'employeur pour la complémentaire santé

Les conditions de travail

- Récupération des points du permis de conduire perdus dans le cadre de son activité professionnelle
- Limitation du temps de travail à 9 heures par jour et 40 heures maximum par semaine

Egalité professionnelle :

- Augmentation paritaire Homme/Femme pour les coefficients

AM DC JCB BF

1.2 – LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Salaire :

- 1700€/brut par mois pour le 1er niveau avec maintien de la pente
- Passage des niveaux débutants (niv1) au niveau supérieur. Changement immédiat de niveau pour tous les salariés étant au niveau I.
- Réouverture des négociations sur l'accord classification. (passage automatique de niveau, étendue de l'évolution,...)
- Passage du statut de la gratification annuelle au statut de 13ième mois.
- Reconnaissance de l'expérience et passage à l'échelon supérieur pour 50 salariés.
- Augmentation de la prime d'ancienneté au-delà des 15%
- Mise en place d'une prime de risque pour les nouveaux métiers. Dédommagement pour le salarié impliqué dans le développement d'activités sur les nouveaux métiers afin de compenser un niveau de risque supérieur à la moyenne (froid, haute tension intempérie, hauteur...) non subit dans l'activité historique.
- Création d'une prime de transport pour les trajets domicile travail pour les salariés utilisant leur véhicule personnel (non itinérant)

Temps et conditions 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
- Identification et description des missions et responsabilités des salariés sur les nouveaux secteurs, mise à jour et création de fiches métiers (accord classification)
- Organisation de travail : uniformisation des postes au sein de l'entreprise (chaque centre fonctionne différemment à ce jour, accord classification)
- Crédit de 10h de délégation par mois (non cumulable si plusieurs mandats) pour les éléments suppléants (ne bénéficiant d'aucune heure) afin de mieux s'impliquer, se former, participer dans leurs rôles d'élus.
- Mise en place d'une procédure « pile », encadrement de cette activité. Le salarié ne peut rester à plein temps sur cette activité répétitive, fatigante, dévalorisante.
- Mise en place urgente de réunions mensuelles entre techniciens et direction pour le multitechnique afin de créer des procédures d'exécution pour pallier au problème (sécurité, moyen,...) de la prise rapide de nouveaux marchés (relamping,...) et mise en place de solutions.
- Mise en place de réunions mensuelles sur le 360 entre les divers secteurs et la direction afin de remonter rapidement les problèmes de planification et de corriger si nécessaire les paramètres des données.
-

Social :

- Enfant malade : augmentation des jours alloués, à savoir 3 jours annuels contre 2 actuellement, dans les mêmes modalités (sur présentation de justificatif médical, jusqu'à 13 ans)
- Loisir et bien-être de la famille : mise en place d'une prime de vacances sur la base de 100€ brut pour un35h, et proratée selon la quotité de temps de travail du collaborateur.
- Réévaluation des dotations budgétaires annuelles des CE pour les œuvres sociales et de fonctionnement à hauteur de 25% (pour prise en charge du social par le CE à la place de la direction qui en n'a pas le pouvoir ou l'autorisation, style prise en charge de frais de garde, de centre aéré, de camp de vacances, distribution de bon d'achat...)
- Médaille du travail : augmentation du montant alloué par année de 20%, soit 26 €uros contre 21,5€ actuellement ;
- Frais de repas : mise en place de ticket restaurant d'une valeur de 6€ par jour travaillé pour les salariés sédentaires.
- Remise des documents présentés par la direction lors de la 1ère réunion NAO sur support papier en début de séance pour tous les représentants présents pour les

AM DE
BF JCB

futures négociations.

- Application des futures dispositions suivant ces NAO au 1er mai 2014 avec si besoin rétroactivité.
- Afin de limiter les frais de location, nous réclamons que toutes réunions de négociation, d'information, consultation soient effectuées sur les CTR

Egalité homme femme :

- nous réclamons, une répartition équitable des augmentations individuelles en fonction de la représentativité homme / femme et technicien / fonction supports.

Formation, évolution :

- Suivi et reconnaissance des résultats des entretiens individuels annuels : développement des demandes d'évolution et de formation.
- Mise à disposition avec le compte rendu de l'entretien individuel annuel, d'un listing des formations disponibles à Campus, étude et suivi des demandes de formation (aide au développement de DIF)
- Mise en place d'un niveau et d'un statut pour les employés responsables et reconnaissance des secrétaires de direction.

Santé :

- suppression des jours de carence, mise en place de la subrogation.

1.3 – LES PROPOSITIONS DE FO

Indemnité transport :

- Création d'une indemnité transport pour l'ensemble des collaborateurs (hors salariés Bénéficiant d'une prise en charge partielle de leur abonnement transport en commun) :
  - De 0 à 5 km : 0,896€/ jour travaillé
  - De 5,1 à 10 km : 1,436€/ jour travaillé
  - De 10,1 à 15 km : 1,758€/ jour travaillé
  - De 15,1 à 20 km : 2,071€/ jour travaillé
  - De 20,1 à 25km : 2,362€/ jour travaillé
  - De 25,1 à 30 km : 2,789€/ jour travaillé
  - De 30,1 à 45 km : 3,289€/ jour travaillé
  - De 45,1 et + : 5,286€/ jour travaillé

Augmentation générale des salaires

- Salaire de la catégorie "Employés" : augmentation minimale 4%, avec effet rétroactif au 1er janvier 2014.

Restauration :

- Pour l'exercice 2014 : mise en place d'une prime de panier : soit : 7,86euros

PEMP :

- Revalorisation de la prime : 150 euros fractionnés : 35 euros pour une nuit, 80 euros pour la deuxième et 150 euros pour la troisième

CESU :

- Chèque emploi service universel : chéquier de 250€ par collaborateur par an, pour l'exercice 2014.

Médaille du travail :

- majoration de 20% par année dans le groupe, sur l'ensemble des médailles du travail, à compter du 1er jour du calendrier de paie du mois suivant la signature de l'accord

Ancienneté

- 1 jour supplémentaire pour 30 ans.

Enfant malade

- un jour de plus par an. (Dans les mêmes conditions)

Mutuelle

- augmentation de la participation employeur

AM DE JCB BF

1.4 – LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Rémunération encadrement :

- Revalorisation des salaires agents de maitrise.
  Au 1er avril 2014, nous sollicitons une augmentation Générale de 3% pour tous les agents de maitrise.
- Revalorisation des salaires Cadres.
  Au 1er avril 2014, nous sollicitions une enveloppe de 3% de la masse salariale avec une revalorisation minimum de 1.5%, pour chaque collaborateur CADRE.
- 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.

Statut «employé responsable»

- Concertation sur le statut «employé responsable», afin de définir et clarifier leur champ d'action, leur responsabilité, au sein de l'entreprise, leur coefficient

Restauration

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

II – LA DIRECTION

La Direction appliquera les propositions faites aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 11 avril 2014 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après.

ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

2.1 – MESURES SALARIALES 2014

2.1.1 – Personnel Employé et Ouvrier

2.1.1.1 Grille de salaires SERCA

Il est préalablement rappelé par la Direction, qu'au titre de l'année 2014, la Société SERCA appliquera à compter du 1er juin 2014, la grille de salaire revalorisée dans les conditions suivantes :

Au 1er juin 2014 - base hebdomadaire 35 h

Niveau	Echelon	Grille de salaire au 1er juin 2014
Niveau I	Echelon 1	1 468,36 €
Niveau I	Echelon 2	1 468,36 €
Niveau I	Echelon 3	1 473,36 €
Niveau II	Echelon 1	1 508,78 €
Niveau II	Echelon 2	1 547,16 €
Niveau II	Echelon 3	1 585,49 €
Niveau III	Echelon 1	1 623,85 €
Niveau III	Echelon 3	1 700,52 €

AM DE JCB BF

2.1.1. 2 Augmentation générale des salaires

Il a été décidé une augmentation générale des salaires de base de 0,70% à compter du 1er avril 2014.

2.1.2 – PERSONNEL D'ENCADREMENT

2.1.2.1 – Agents de maîtrise (niveaux IV)

Une augmentation de 0,35% de la masse salariale de la catégorie (hors rémunération variable) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maitrise, pour l'exercice 2014 dans le cadre d'augmentations individuelles.

De plus, à compter du 1er avril 2014, il a été décidé une augmentation générale de 0,35% des salaires de base au bénéfice des agents de de maitrise.

Tout agent de maitrise, qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale pendant 3 années consécutives sera reçu par son responsable hiérarchique afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

2.1.2.2 – Cadres

Il est convenu, qu'une enveloppe globale d'augmentation de 0,70 % de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2014, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de salaires pendant 3 années consécutives sera reçu par son responsable hiérarchique afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

2.1.3 – Politique d'équité de rémunération entre Femmes et Hommes

La direction rappelle son attachement au principe d'équité entre les femmes et les hommes de l'Entreprise, 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

2.2 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE & EGALITE HOMMES/FEMMES

En complément des parcours professionnels partagés, axés notamment sur le développement de nouvelles organisations et activités, la direction s'engage à revoir la classification de 25 collaborateurs entre le 1er avril 2014 et le 31 mars 2015, au plus tard, selon les critères classant définis par la grille de classification applicable à l'Entreprise.

Ces 25 revalorisations auront pour objectif :

- de s'adresser pour 1/3 au personnel féminin ;
- et de concerner 50% de collaborateurs non techniciens.

En 2014, la Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et d'échelon d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau ou du nouvel échelon.

De plus, au titre de l'année 2014, toute promotion ou tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2%.

BF JCB

2.3 – REUNIONS GENERALES DU PERSONNEL

Soucieux de maintenir un dialogue social constant au sein des CTR, et notamment auprès du personnel itinérant, il a été convenu, qu'au-delà des actions locales engagées, il sera poursuivi sur l'année 2014, l'organisation par les Directions de chaque site, d'une réunion semestrielle du personnel au sein de chaque établissement. Cette mesure prendra effet à compter du second semestre 2014.

2.4 – AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL : MISE EN PLACE DE GROUPES DE TRAVAIL

Afin d'adapter au mieux, à terme, l'organisation du travail au sein des différents établissements, tout en équilibrant les rythmes de travail, la direction s'engage à mettre en œuvre, à compter du second semestre 2014, des Groupes d'échanges paritaires au sein de 3 Centres Techniques Régionaux pilotes, afin d'établir un état des lieux sur l'organisation.

Ces commissions auront pour objet :

- de réaliser un état des lieux, concret, des tâches et process administratifs en CTR,
- d'identifier la liste des tâches actuelle des techniciens par activité et proposer des évolutions
- d'établir un « zoom particulier » sur les tâches d'assistantes des secrétaires-standardistes

L'ensemble des modalités d'organisation (composition des commissions, choix des CTR, calendrier, restitution...) sera convenu avec les partenaires sociaux lors d'une réunion initiée au cours du mois de juin 2014 par la direction.

2.5 – AVANTAGES SOCIAUX

2.5.1 – CARTE SALARIE

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2014.

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2013 seront prorogées pour l'année 2014 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, 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 bénéficieront, en 2014, 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.

JCB BF

Pour l'année 2014, sera mise en place une remise spécifique carte salarié liée à la médaille du travail :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF.

Les modalités de fonctionnement de ce dispositif feront l'objet d'une communication aux établissements au mois de mai 2014.

2.5.2 – ABONDEMENT PEG

Il est rappelé que, pour l'année 2014, en vertu des deux avenants au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe et au Plan d'Epargne Groupe intervenus en avril 2014, 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
≤ 60 €	150 %
> 60 € et ≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2014, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 975 €.

2.5.3 – REVALORISATION DES INDEMNITES HOTELLERIE & RESTAURATION

A compter du 1er avril 2014, les indemnités hôtellerie et restauration seront revalorisées dans les conditions suivantes pour les salariés SERCA en déplacement professionnel

Hôtel / Appart Hôtel :	**Employé >> cadre 8 € TTC**
Hôtel nuit + Pdj (Paris)	de 110 à **113**
Hôtel nuit + Pdj (Province)	de 76 à **78**
Hôtel Soirée étape (Paris)	de 122 à **125**
Hôtel Soirée étape (Province)	de 85 à **87**

Restaurant :	**Province en € TTC**	**Région parisienne en € TTC**
Repas Cafétéria	de 15 à **15,50**	de 15 à **15,50**
Repas Restaurant	de 19,80 à **20,40**	de 23,10 à **23,80**

An
pe
JCB BF

2.5.4 – POLITIQUE EN FAVEUR DE LA FAMILLE

2.5.4.1 - Congé de l'aidant familial

Au 1er avril 2014, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 100 jours.

2.5.4.2 – Mesure en faveur du rapprochement familial

Les éventuelles demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées avec attention en tenant compte des postes disponibles, par le Directeur du CTR en lien avec la DRH, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

2.5.5 – PROTECTION SOCIALE

2.5.5.1 – Prévoyance

A la suite de l'appel d'offre lancé dans le courant du 3e trimestre 2013 et aux renégociations des contrats avec les organismes de prévoyance, les taux de cotisation Prévoyance seront baissés de 15 % à compter du 1er janvier 2014.

2.5.5.2 – Dépendance

Les partenaires sociaux conviennent, au titre de 2014, de la mise à disposition d'une offre de services relative à la dépendance et au handicap à destination des salariés comprenant :

- Une garantie assistance à la dépendance et au handicap **prise en charge par la société** au bénéficie de **tous les salariés** offrant les prestations d'assistance suivantes pour eux, leur conjoint, leurs enfants, leurs ascendants :
    - Une écoute et un accompagnement psychologique
    - De l'information et de l'aide dans les démarches pouvant aller jusqu'au montage des dossiers et recherche de financement
    - Un soutien administratif en cas d'éloignement géographique
    - Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant (par exemple, formation de l'aidant)
    - Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour que le salarié aidant puisse s'organiser dans son quotidien (par exemple, organisation de la venue d'une auxiliaire de vie au domicile, ou du portage de repas).
    - Des services pour épauler le salarié dans son rôle d'aidant auprès de son proche aidé (bilan 360°, bilan prévention autonomie, services au domicile, etc.)
    - Des services d'accompagnement en conseil et en aide financière pour pallier l'absence du salarié aidant auprès de son proche aidé (en cas d'hospitalisation, en cas de décès).

- Une garantie de dépendance **facultative** à adhésion individuelle qui présente les avantages suivants :
    - Pas de questionnaire médical à l'adhésion
    - Une couverture immédiate de la dépendance, sans délai de franchise
    - Une offre ouverte aux salariés de l'entreprise, mais également à leur conjoint
    - Des cotisations qui s'adaptent aux besoins et aux ressources des salariés : de 10 € à 100 € /mois
    - Une rente mensuelle qui couvre la dépendance partielle et la dépendance totale
    - Une protection qui perdure, même en cas de départ de l'entreprise.

ARTICLE 3 – 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 déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont un exemplaire sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et un exemplaire sur support électronique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à Saint-Etienne, le 11 avril 2014

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Daniel CIESLAR

SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO

Fédération des Services CFDT, Arnaud MUZARD

CGT, Sébastien FILIPPI

Pour la Direction :

Jean-Philippe GUINAND

Béatrice FOUARD