SERCA

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR

LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2016

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 Jean-Philippe GUINAND, Président et Madame Béatrice FOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatés à cet effet,

D'une part,

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

- **La Fédération des Services CFDT,** Monsieur Arnaud MUZARD,
- **Le SNGC CFE-CGC**, Monsieur Daniel CIESLAR,
- **La CGT,** Monsieur Sébastien FILIPPI,

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

Table des matières

PREAMBULE 3

Article 1. Champ d'application de l'accord 3

Partie I – AVANTAGES SOCIAUX 3

Article 2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et équilibre vie professionnelle/vie privée 3

Article 3. Temps de travail & conditions de travail 4

Article 4. Dispositions relatives à la retraite 5

Article 5. Accompagnement social des salariés 5

Article 6. Avantages sociaux 6

Partie II – MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT 8

Article 7. Dispositions concernant le personnel Employé et Ouvrier 8

Article 8. Dispositions concernant le personnel encadrement 9

Article 9. Mesures complémentaires 10

Partie III – DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD 10

Article 10. Durée de l'accord 10

Article 11. Opposition, publicité et formalités de dépôt 11

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 et suivants du Code du Travail, une négociation 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 10 mars 2016
- 2e réunion 23 mars 2016
- 3e réunion 05 avril 2016.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux organisations syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé. Au sortir de ces discussions et échanges, au vue des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après :

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société SERCA.

Partie I – AVANTAGES SOCIAUX

Article 2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et équilibre vie professionnelle/vie privée

2.1 Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

Afin de poursuivre la politique de réduction des écarts de salaires femmes / hommes en 2016, 20% des augmentations individuelles seront alloués spécifiquement à la réduction des écarts de salaire femmes / hommes pour les écarts supérieurs à 2% pour un emploi similaire.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie :

- les collaboratrices absentes entre le 1er avril 2015 et le 1er avril 2016 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1er avril 2015 et le 1er avril 2016 au titre d'un congé d'adoption.

AM
BF
DG

2.2 Mesure en faveur du rapprochement familial

En 2016, les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur d'établissement, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

Cette mesure s'applique sans aucun lien avec l'âge du salarié et dans le respect des dispositions par ailleurs applicables (accord contrat de génération notamment).

Article 3. Temps de travail & conditions de travail

3.1. Organisation du temps de travail du personnel itinérant employés ouvriers

Les parties conviennent que les dispositions de l'ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ITINERANT de « L'accord collectif d'entreprise sur la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail pour 2015 » sont conclues pour une durée indéterminée, sous réserve des articles 2.4.1, 2.4.3 et 2.5.1 modifiés comme suit :

- **Article 2.4.1 - Amplitude des horaires de travail, modifié en son paragraphe 2 comme suit :**

« Dans le cadre de sa planification hebdomadaire, la hiérarchie s'efforcera de faire en sorte que le temps de travail effectif journalier au cours des journées travaillées, cumulé aux temps de trajets «compensés» et au temps de coupure « déjeuner », ne dépasse pas une amplitude supérieure à onze heures par journée travaillée. En tout état de cause, les temps de repos obligatoires tels que prévu par les dispositions en vigueur seront respectés. »

- **Article 2.4.3 – Délai de prévenance de l'organisation de travail, complété comme suit :**

« Au 1er octobre, pour les salariés qui disposeraient dans leur compteur d'annualisation d'un volume d'heures supérieur à deux semaines de travail, deux semaines minimum de compensation seraient planifiées par l'encadrement, jusqu'à la fin de la période, en semaine complète. »

- **Article 2.5.1 – Relevé des heures, modifié en son paragraphe 2 comme suit :**

« En complément de ces dispositions, il est convenu qu'en cas d'écart, de désaccord ou litige, après comparaison entre le décompte fourni par le collaborateur sur la base de son autodéclaration et celui de son responsable, le décompte validé et pris en compte dans la gestion de l'annualisation du collaborateur concerné, fera l'objet d'une information écrite en retour auprès dudit collaborateur, accompagnée de toute explication utile, dans le mois suivant le décompte. »

Ces dispositions sont également conclues pour une durée indéterminée.

<u>Commission de suivi</u>

Un bilan intermédiaire des dispositions mises en œuvre à fin décembre 2016, sera présenté courant du 1er trimestre 2017 dans le cadre d'une réunion d'une commission spécifique, qui réunira deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la société SERCA, dont le Délégué Syndical Central. Cette commission permettra également d'échanger sur les modalités organisationnelles.

DC

3.2 Evolution des agents de maîtrise confirmés

Il est convenu qu'à partir de 2016, les Responsables de Secteur Agents de Maitrise assurant des missions managériales, classés niveau IV échelon 1, bénéficieront du niveau IV échelon 2, à l'issue d'un an minimum d'ancienneté effective dans cette fonction.

3.3. Astreintes

SERCA intervenant dans les activités de services de maintenance, exerçant des travaux ou activités de révision, entretien, réparation, montage et démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente ; les partenaires conviennent afin d'assurer la continuité de service auprès de ses clients, d'ouvrir d'ici la fin du 1er semestre 2016 une négociation sur les astreintes.

3.4. Dispositions relatives à la planification des congés

Au regard des contraintes de fonctionnement, pour assurer la continuité des différents services au sein des établissements, la Direction rappelle que les congés sont planifiés sur l'année et affichés conformément aux dispositions en vigueur. En accord avec la hiérarchie, les souhaits exprimés pourraient être révisés avant le 1er octobre, pour les congés positionnés sur les 6 derniers mois.

Article 4. Dispositions relatives à la retraite

Pour l'année 2016, il est convenu que le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera porté de 60 à 62 ans. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

Article 5. Accompagnement social des salariés

5.1. Poursuite en 2016 de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés

- Déclenchée par la DRH sur demande du directeur, notamment en cas d'agression, de situation de violence ou de tension aigue ;
- Accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien ;
- Jusqu'à 6 RDV + bilan à 6 mois, sur le temps de travail du salarié ;
- Respect de la confidentialité des échanges.

5.2. Poursuite en 2016 de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation de type « Fil Assistance »

Les parties conviennent de diffuser auprès du personnel de l'entreprise, au cours du premier semestre 2016, une information sur le dispositif « Fil assistance » qui sera pris en charge, en 2016, par l'entreprise et proposé aux salariés.

Ce dispositif inclus :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes) ;
- Écoute et accompagnement psychologique ;

An BF DC

- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide à domicile (460€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire).

5.3. Assurance dépendance facultative

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction poursuivra sa politique de prise en charge, à hauteur de 10%, des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

De plus, afin de favoriser le développement du dispositif, une campagne d'information sera initiée au cours du premier semestre 2016. A l'issue de cette campagne et pour les six mois suivants, la prise en charge par l'employeur des cotisations sera portée à 20%.

5.4. Déploiement du service de conseil social et juridique pour les évènements de la vie

Pour l'année 2016, il est convenu que la Direction permettra l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale. Les conditions précises d'accès et d'utilisation de ce service feront l'objet d'une communication de la part de la Direction au cours du premier semestre 2016.

5.5. Congé de l'Aidant Familial

Au 1er avril 2016, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 200 jours.

La Direction s'engage, par ailleurs, à promouvoir ce dispositif via une communication à l'intention des salariés avant la fin du premier semestre 2016.

Article 6. Avantages sociaux

6.1. Carte salariés

Dans le cadre du nouveau programme de fidélité lancé en janvier 2016, la Direction a souhaité renforcer les avantages consentis aux salariés pour l'année 2016.

Pour l'année 2016, outre les avantages traditionnels accordés aux clients porteurs de carte auxquels les dispositions ci-dessous viennent s'ajouter sans toutefois se cumuler, les salariés porteurs de la carte fidélité « Salarié » ou de la carte bancaire « Casino » bénéficieront, via le système de cagnottage, à compter du 1er avril 2016 :

1. d'une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
2. et d'une remise de 5 % sur tous leurs 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.

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2016.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite en 2016:

- du 1er juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),

AM BF DC

- du 1er août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1er au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.
La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite en 2016 :

- 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.

6.2. Bon achat lessive

Au titre de l'année 2016, le bon d'achat lessive sera porté à 16 € par semestre.

6.3. Médaille du travail

A compter du 1er avril 2016, la gratification de médaille du travail est portée à 22,50 € par année de présence.

6.4. Abondement

Sous réserve de la signature, par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2016, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement	Versements volontaires[1] (de 0 à 35 €)
≤ 70 €	150 %	% d'abondement selon la tranche de versement au premier versement volontaire +25%
> 70 € et ≤ 120 €	100 %	
> 120 € et ≤ 220 €	75 %	
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %	

Pour 2016, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 988,75 €.

6.5 Abondement CET/PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, sur l'année 2016, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

[1] La notion de versement volontaire s'entend des sommes versées à l'exclusion de celles issues de l'intéressement et de la participation, qui ne peuvent pas bénéficier du dispositif « booster ».

AM BF DC

Pour ce faire, un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO seront proposés aux organisations syndicales représentatives.

6.6. Dispositif encadrant les promotions

Personnel Employé :
En 2016, la Direction s'engage dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience, à revaloriser trente-quatre (34) collaborateurs, dont :

- 30% n'ayant bénéficié d'aucune évolution depuis plus de dix ans,
- 20% de personnel féminin.

Tout changement de niveau et/ou échelon s'accompagnera d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Au titre de l'année 2016, tout changement de niveau et/ou échelon s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2,5 %.

Personnel encadrement :
Dans le cadre du budget des promotions, en 2016, la direction portera une attention particulière à la revalorisation des collaboratrices encadrement.

6.7. Dispositif d'aide à la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et ainsi l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, au titre de l'année 2016, pour toute mobilité professionnelle, 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 km, en sus du jour de congé pour déménagement figurant au titre « B – CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE » de l'Accord d'Entreprise SERCA de mai 2004.

Pour toute mobilité de cadre ou d'agent de maîtrise, il devra être respecté un délai de prévenance d'un mois, sauf accord express du collaborateur concerné.

Ce dispositif s'applique à toutes les mobilités, y compris celles s'inscrivant dans le cadre d'un rapprochement familial demandé par un salarié et validé par la Direction.

Partie II – MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

Article 7. Dispositions concernant le personnel Employé et Ouvrier

7.1 Revalorisation des salaires

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires de base, dont :

- une augmentation générale de 0,70 % des salaires de base, en une seule fois, au 1er avril 2016 ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires de base pour les promotions.

7.2 Dispositif de rémunération variable des salariés employés des Centres Techniques SERCA (Prime PARS)

A compter du 1er avril 2016, afin de mieux adapter le dispositif de rémunération variable des salariés employés des Centres Techniques aux enjeux actuels de SERCA, il a été convenu de remplacer les paliers du RESULTAT D'EXPLOITATION SERCA comme suit :

RESULTAT DEXPLOITATION SERCA dénommé "R*" ci-dessous de l'année civile précédente en K€	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME EN € BRUT ATTRIBUEE A UN SALARIE HORAIRE 35H
R ≥ 0 K€	450 €
0 K€ > R ≥ -2500 K€	400 €
-2500 K€ > R ≥ -4500 K€	350 €
-4500 K€ > R ≥ -5000 K€	300 €
-5000 K€ > R ≥ -5500 K€	250 €
-5500 K€ > R ≥ -6500 K€	200 €
R < -6500 K€	150 €

« R » signifiant le Résultat d'Exploitation de la Société SERCA hors résultats financiers et résultats exceptionnels, et hors participation des salariés aux résultats de l'entreprise*

A l'exception des modifications mentionnées ci-dessus, les autres modalités d'application de cette prime restent inchangées.

Article 8. Dispositions concernant le personnel encadrement

8.1. Mise en place de « minimas SERCA » pour les salaires des Agents de Maîtrise (niveaux IV1 IV2 et IV3)

Les Parties ont convenu de mettre en place au 1er avril 2016, la grille des salaires minima SERCA des niveaux IV1, IV2 et IV3 comme suit (base temps plein) :

Niveau	Echelon	Grille au 1er avril 2016 (SERCA)
IV	1	2 015 €
IV	2	2 256 €
IV	3	2 495 €

BF

DC

8.2. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux IV1, IV2 & IV3)

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une augmentation générale de 0,50 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1er avril 2016 ;
- une enveloppe de 0,20% des salaires réels sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2016, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année.

8.3. Cadres

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une enveloppe de 0,70% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2016, dans le cadre d'augmentations individuelles
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

Article 9. Mesures complémentaires

9.1. Prise en charge des cotisations frais de santé

Pour l'année 2016, la Direction portera de 45% à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au niveau 1 isolé du contrat géré par la société MIEL.

Cette prise en charge à hauteur de 50% sera sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

9.2. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir, en 2016, le niveau de cotisation « employeur » 2015 au dispositif de prévoyance.

Partie III – DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Article 10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2016. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

AM BF PC

Article 11. Opposition, publicité et formalités de dépôt

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société SERCA et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée et devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

AM.
BP
PC

Fait à Saint-Etienne, le 20 avril 2016

Pour les organisations syndicales représentatives :

La Fédération des Services CFDT,
Monsieur Arnaud MUZARD

Le SNGC CFE-CGC,
Monsieur Daniel CIESLAR

La CGT,
Monsieur Sébastien FILIPPI

Pour la Direction :

Monsieur Jean-Philippe GUINAND

Madame Béatrice FOUARD