

NAO 2020

Procès-verbal de désaccord Collectif sur les mesures salariales et sociales

Conformément aux termes de l'article L2242-4 du Code du travail : « 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.
Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Entre :

La Société Monop', représentée par Monsieur Olivier REGO, Directeur Général de la Société Monop'.

D'une part,

Et

Pour la CFE-CGC, organisation syndicale représentative au niveau de la Société Monop', représentée par Monsieur Atakan AYGUL, Délégué syndical,

Pour la CGT, organisation syndicale représentative au niveau de la Société Monop', représentée par Monsieur Landry OUAMBA, Délégué syndical et Monsieur Riad OTHMAN, Délégué syndical,

Pour FGTA-FO, organisation syndicale représentative au niveau de de la Société Monop', représentée par
Monsieur Yousri BOUMALOUKA, Délégué syndical et Madame Annie GLO, Déléguée syndicale,

Pour L'UNSA, organisation syndicale représentative au niveau de de la Société Monop', représentée par
Monsieur ZEGBIB, Délégué syndical.

D'autre part,

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, selon le calendrier suivant :

- 1 ère Réunion : 11 février 2020
- 2ème Réunion : 25 février 2020
- 3ème Réunion : 9 mars 2020
- 4ème Réunion : 11 mars 2020

Il est établi, à la suite des quatre réunions de négociation en date des 11 février 2020, 25 février 2020 9 mars 2020 et 11 mars 2020, le présent procès-verbal de désaccord (qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement).

Article 1 : Dernier état des propositions respectives des parties

1-1 : Les Organisations Syndicales

1-1-1 CFE- CGC

- Augmentation des salaires de 3% (versée sur la paie du mois d'avril 2020 avec effet rétroactif au 1er janvier 2020)
- Revalorisation des grilles de salaires
- Prime d'ancienneté suivant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise afin de favoriser la fidélisation des salariés (75€)
- Prime de vacance de 75€ pour tous les collaborateurs qui prennent plus de 1 mois de CP direct
- Prime d'assiduité de 100€ versé en décembre sous réserve que le salarié n'est pas atteint 10 jours pour maladie dans l'année
- Revalorisation de l'astreinte de 25€
- Dimanche payé double
- Prime de blanchissage de 20€ par mois
- Prime de naissance 50€
- Egalité H/F
- Augmentation participation de l'employeur sur la mutuelle
- Augmentation des œuvres sociales du CSE de 0.3%
- Demande de chemise pour les cadres

1-1-2 CGT

- Augmentation de salaire de 3% pour les employés, agents de maîtrises et cadres sans distinction
- Augmentation progressive de la participation de l'entreprise en fonction de l'ancienneté
- Création d'une prime pénibilité pour les Cadres et Agents de Maîtrise
- Retour à l'ancien modèle d'attribution des tickets restaurants, 1 jour travaillé égal 1 ticket sans distinction d'heure
- Augmentation de la valeur des tickets restaurants pour atteindre 7 euros
- Mise en place de chèques vacances
- Mise en place de la prime transport kilométrique (pour les salariés qui utilisent leur véhicule pour aller travailler)
- Création d'une crèche d'entreprise
- Création d'un compte épargne Temps pour les Cadres (comme celui existant à Monoprix)
- Mise en place d'une charte de l'entreprise spécifique luttant contre le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel au travail
- Mise en place d'une charte de l'entreprise spécifique luttant contre la discrimination au travail
- Mise en place d'une charte de l'entreprise spécifique favorisant l'éthique des ressources humaines
- Mise en place d'une charte de l'entreprise spécifique au management bienveillant et participatif
- Mise en place d'une prime d'ancienneté

1-1-3 FGTA-FO

- Augmentation des salaires 5%
- Revalorisation des grilles de salaires employés et encadrement au niveau de la grille des salaires de Monoprix

MONOP' SAS

- Augmentation de salaire à la suite de changement de niveau ou échelon si hors grille, une augmentation de 5% est demandée
- Mise en place d'une prime d'assiduité trimestrielle
- Mise en place d'une prime d'ancienneté
- Mise en place d'une prime de risque
- Mise en place pour les employés d'un échelon C
- Prise en charge de la journée de solidarité par la direction
- Amélioration de la Pop pour les assistants manager et mise en place d'une prime annuelle avec objectif.
- Mise en place d'une prime vacances sur la même base que celle de monoprix
- Augmentation des tickets restaurant de 2€ passage de 5 à 7€
- Indemnité repas pour les salariés travaillant la nuit
- Augmentation de la remise sur achat avec la carte salarié
- Revalorisation de l'astreinte
- Aide pour l'achat d'un vélo ou trottinette électrique
- Augmentation des budgets CSE ou maintien des accords de l'année dernière
- Mise en place d'une journée rémunérée pour tous salariés désirant faire un dépistage médical
- Mise en place du travail sur 5 jours
- Mise en place de partenariat avec des crèches privées aux alentours des magasins (pour les mères et pères isolés)
- Mise en place du collaborateur formateur avec une prime mensuelle
- Augmentation des jours pour les personnes à handicap

1-1-4 UNSA

- Augmentation généralisée des salaires 3% pour tous.
- Revalorisation de la grille de salaire de 3%
- Réévaluation de la rémunération des heures de nuit
 - De 21h à 22h 25%
 - De 22h à minuit 45%
- Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime Macron) sur les bases d'attribution de l'année dernière. Selon l'article 7 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019
- Mise en place d'une prime de vacances basée sur le modèle de prime existant du groupe Monoprix
- Mise en place d'une prime d'ancienneté avec discussion sur les modalités d'accession.
- Revalorisation de l'astreinte
- Augmentation des budgets du CSE fonctionnement et social et maintien des budgets négociés en 2019
- Mise en place d'une prime de naissance à partir de 3 ans d'ancienneté
- Augmentation de la valeur des tickets restaurant pour tous les salariés à 7€ au lieu de 5€ actuellement
- Augmentation de la remise de la carte salarié
- Arrêt de travail : pas de carence lors du premier arrêt
- Participation de la Direction sur les frais de transports vélos ou trottinette.
- Revalorisation de la prime d'entretien des tenues
- Prise en charge par la direction de la journée de solidarité
- Mise en place et discussion autour de l'employé formateur, avec attribution d'une prime au bout de 6 mois d'ancienneté du nouvel employé formé (Détection de l'employé formateur, montant de la prime, attribution etc.)

- Augmentation du temps de pause à 5 minutes par heure contre 3 minutes actuellement
- Demande de 2 jours de congés annuels supplémentaires pour les salariés ayant plus de 8 ans d'ancienneté

1-2 : La Direction

La Direction a proposé, au regard des priorités et des contraintes de Monop' et de la nécessaire maîtrise de l'évolution de la masse salariale de la Société Monop' en 2020, les mesures salariales et sociales ci-après exposées lors de la réunion du 9 mars 2020 :

Mesures salariales :

- Attribution pour les employés :

- D'une enveloppe globale d'augmentation générale de 1 % de la masse salariale des **Employés** applicables au 1^{er} juin 2020 sur le salaire de base mensuel des Employés ayant plus d'un an d'ancienneté à cette date
- D'une enveloppe d'augmentation individuelle de +0,3% des salaires de base des employés, à la discrétion du manager, sous conditions de performance individuelle ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020

- Attribution d'une enveloppe de 1,3 % de la masse salariale des **Agents de Maitrise** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Agents de Maitrise ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020

- Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés
- Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal

- Attribution d'une enveloppe de 1,3 % de la masse salariale des **Cadres** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Cadres ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020 :

- Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés
- Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal

- Attribution d'une enveloppe dédiée aux promotions internes :

- Enveloppe de 0,3% des salaires de base mensuels des Employés pour les promotions sur l'année
- Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Agents de Maitrise pour les promotions sur l'année
- Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Cadres pour les promotions sur l'année

- Prime exceptionnelle de 150 € euros bruts pour l'année 2020 pour les **Assistants Managers** :
 - Versement effectué sur la paie de juin 2020
 - Au prorata du temps de présence sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020
 - Présent à l'effectif lors du versement
 - Ancienneté minimum : 1 an

Mesures sociales :

- Dotation exceptionnelle et additionnelle au budget des œuvres sociales au CSE de 20 000 euros pour l'année 2020
- Mise en place d'une prime référent de 30 € destinée aux collaborateurs employés formant un nouvel embauché dont le contrat se poursuit au-delà de 6 mois
- Augmentation de la prime astreinte de 12,5 % soit 45 euros bruts

A la suite de cette réunion, les organisations syndicales ont demandé une nouvelle réunion qui est intervenue le 11 mars 2020. La Direction a effectué de nouvelles propositions :

Mesures salariales :

- Attribution pour les employés d'une enveloppe globale d'augmentation générale de 0,80 % de la masse salariale des **Employés** applicables au 1^{er} juin 2020 sur le salaire de base mensuel des Employés ayant plus d'un an d'ancienneté à cette date
- Attribution d'une enveloppe de 0,80 % de la masse salariale des **Agents de Maitrise** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Agents de Maitrise avant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020
 - Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés.
 - Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal
- Attribution d'une enveloppe de 0,80 % de la masse salariale des **Cadres** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Cadres ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020
 - Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés.
 - Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal

- Attribution d'une enveloppe dédiée aux promotions internes :
 - Enveloppe de 0,3% des salaires de base mensuels des Employés pour les promotions sur l'année
 - Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Agents de Maitrise pour les promotions sur l'année
 - Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Cadres pour les promotions sur l'année

- **Prime exceptionnelle de 200 € euros bruts pour l'année 2020 pour les salariés Monop'** (employés, agents de Maitrise et Cadres) :
 - Versement effectué sur la paie de juin 2020
 - Au prorata du temps de présence sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020
 - Présent à l'effectif lors du versement
 - Ancienneté minimum : 2 ans

Mesures sociales :

- **Dotation exceptionnelle et additionnelle au budget des œuvres sociales au CSE de 20 000 euros pour l'année 2020**

- **Mise en place d'une prime référent de 30 €** destinée aux collaborateurs employés formant un nouvel embauché dont le contrat se poursuit au-delà de 6 mois

- **Augmentation de la prime astreinte** de 12,5 % soit 45 euros bruts

Au terme de la négociation et à défaut d'accord avec les Organisations Syndicales, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

Article 2 : Mesures unilatérales

Au terme de la négociation et à défaut d'accord avec les Organisations Syndicales, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes.

Article 1 : Mesures salariales

- Attribution pour les employés :
 - D'une enveloppe globale d'augmentation générale de 1 % de la masse salariale des **Employés** applicables au 1^{er} juin 2020 sur le salaire de base mensuel des Employés ayant plus d'un an d'ancienneté à cette date
 - D'une enveloppe d'augmentation individuelle de +0,3% des salaires de base des employés, à la discrétion du manager, sous conditions de performance individuelle

- Attribution d'une enveloppe de 1,3 % de la masse salariale des **Agents de Maitrise** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Agents de Maitrise avant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020
 - Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés.
 - Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal
- Attribution d'une enveloppe de 1,3 % de la masse salariale des **Cadres** pour une augmentation individuelle applicables au 1^{er} juin 2020 aux Cadres ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} juin 2020
 - Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l'expérience des collaborateurs concernés.
 - Les augmentations individuelles tiendront également compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égal
- Attribution d'une enveloppe dédiée aux promotions internes :
 - Enveloppe de 0,3% des salaires de base mensuels des Employés pour les promotions sur l'année
 - Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Agents de Maitrise pour les promotions sur l'année
 - Enveloppe de 0,3 % des salaires de base mensuels des Cadres pour les promotions sur l'année

Article 2 : Mesures sociales

- Mise en place en septembre 2020 d'une prime référent de 30 € destinée aux collaborateurs employés formant un nouvel embauché dont le contrat se poursuit
- Augmentation de la prime astreinte de 12,5 % soit 45 euros bruts

Article 3 : Opposition, publicité et formalités

Le présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales représentatives participant à la négociation pour signature.

Le présent accord voit sa validité subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du Travail.

MONOP' SAS

Dès lors que les conditions seront remplies, le présent accord sera notifié à la Fédération de Branche CFE-CGC, CGT, FO et UNSA, organisations syndicales représentatives de Monop' et adressé par télétransmission à la DIRECCTE de Nanterre.

Le présent accord est également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par la Loi, il sera affiché dans chaque établissement.

Fait à Clichy, le 2020

Pour la Société Monop' :

Olivier REGO, Directeur Général de la Société Monop'

Pour les Organisations syndicales :

Pour la CFE-CGC, représentée par Atakan AYGUL, délégué syndical

Pour la CGT, représentée par Landry OUAMBA, délégué syndical et par Riad OTHMAN, délégué syndical

Pour FGTA-FO, représentée par Yousri BOUMALOUKA, délégué syndical et par Annie GLO, déléguée syndicale

Pour L'UNSA, représentée par Jérôme ZEGBIB, délégué syndical