

NAO 2017
Procès-verbal de désaccord sur les mesures salariales et sociales
(Article L.2242-4 du Code du Travail)

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. »

Il est établi, à la suite des quatre réunions de négociations en date des 18 et 27 janvier, 3 et 24 février 2017, 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

Les Organisations Syndicales ont fait les propositions figurant en annexe 1.

1-2. La Direction

Au regard des priorités et des contraintes de la Société Monop', de la nécessaire maîtrise de l'évolution de la masse salariale en 2017, les propositions de la direction ont été les suivantes :

Mesures salariales

- **Attribution d'une enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour l'attribution d'augmentations individuelles, applicables au 1^{er} juin 2017**
 - Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les employés
 - Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les agents de maîtrise
 - Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les cadres
- 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 compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égaux.

SUR

▪ **Attribution d'une enveloppe dédiée aux promotions internes**

- Enveloppe de 0,3% de la masse salariale attribuée individuellement tout au long de l'année aux collaborateurs promus

▪ **Mesure salariale applicable au 1er Janvier 2017 :**

- Mise en place de la prime « de réveil » de 10 € bruts pour tout appel (hors erreur de mise en service magasin) décroché et traité, sans déplacement au magasin, en dehors des heures de présence des collaborateurs en magasin et en dehors des heures d'ouvertures du magasin (avec une marge d'1/2 heure avant l'arrivée planifiée des premiers collaborateurs et 1/2 heure après le départ planifié des derniers collaborateurs).

▪ **Mesures salariales applicables au 1^{er} Juin 2017 :**

- Mise en place d'une prime « de remplacement » de 50 € bruts par semaine pour les Managers de Direction Adjointes amenés à remplacer un Manager de Direction absent sur une période de plus de 4 semaines consécutives (hors périodes de congés et RTT)
- Mise en place d'une prime « de congés » : 50 € versés sur la paie de Juin, pour tout collaborateur de statut Employé ou Agent de Maîtrise à temps complet, ayant 1 an d'ancienneté au 1^{er} Juin de l'année (paiement de la prime proratisé au temps de présence).
- Attribution d'une prime de « Dimanche habituel » pour les assistants managers de niveau 4B réalisant les opérations d'ouverture et de fermeture en autonomie, le Dimanche :
 - ½ J = 66€ bruts
 - 1 J = 84,7€ bruts

▪ **Proposer un accord d'intéressement valable pour 3 ans avec l'objectif de préserver un montant d'enjeu significatif et une répartition équitable entre tous les collaborateurs :**

- Enjeu annuel de 900€ bruts/an maximum par collaborateur quel que soit son statut reposant sur 3 critères :
 - Chiffre d'affaires
 - Démarque Casse / Démarque Inconnue
 - Visites Mystère

SKK

Mesures sociales

▪ **Mesure sociale applicable au 1^{er} Mars 2017 :**

- Mise à disposition de la plateforme de services Yoopies, permettant aux collaborateurs Monop' de bénéficier d'offre de services à des tarifs préférentiels, pour l'année 2017 (ménage, garde d'enfants, soutien scolaire, garde d'animaux, pressing à domicile, aide aux séniors...).

▪ **Mesures sociales applicables au 1^{er} Juin 2017**

- Mise en place du don de RTT entre collaborateurs, dans le cas d'un enfant, d'un ascendant ou d'un conjoint gravement malade
- Revalorisation de la prime d'entretien des tenues de 7 %, pour tous (0,16€ bruts/jour)
- Poursuite de l'expérimentation en cours sur l'organisation du travail sur 5 jours en magasin pour les collaborateurs Agents de Maîtrise et Employés à temps complet :
 - 12 magasins sur le réseau, soit 3 magasins par région commerciale
 - A définir selon des critères d'effectif et de CA journalier
 - Mise en place d'un comité de pilotage trimestriel composé de membres de la direction et de managers de direction
 - Mise en place d'indicateurs de suivi

Article 2 - Mesures unilatérales

Dans ce contexte d'absence d'accord entre les parties et par décision unilatérale, la Direction appliquera les mesures suivantes :

▪ **Attribution d'une enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour l'attribution d'augmentations individuelles, applicables au 1er juin 2017**

- Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les employés
- Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les agents de maitrise
- Enveloppe de 0,6% de la masse salariale pour les cadres
- 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 compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence et à poste égaux.

▪ **Attribution d'une enveloppe dédiée aux promotions internes**

- Enveloppe de 0,3% de la masse salariale attribuée individuellement tout au long de l'année aux collaborateurs promus

▪ **Mesure salariale applicable au 1er Janvier 2017 :**

- Mise en place de la prime « de réveil » de 10 € bruts pour tout appel (hors erreur de mise en service magasin) décroché et traité, sans déplacement au magasin, en dehors des heures de présence des collaborateurs en magasin et en dehors des heures d'ouvertures du magasin (avec une marge d'1/2 heure avant et après la fermeture).

▪ **Mesure salariale applicable au 1er Juin 2017 :**

- Attribution d'une prime de « Dimanche habituel » pour les assistants managers de niveau 4B réalisant les opérations d'ouverture et de fermeture en autonomie, le Dimanche :

- ½ J = 66€ bruts
- 1 J = 84,7€ bruts

▪ **Proposer un accord d'intéressement valable pour 3 ans avec l'objectif de préserver un montant d'enjeu significatif et une répartition équitable entre tous les collaborateurs :**

- Enjeu annuel de 900€ bruts/an maximum par collaborateur quel que soit son statut reposant sur 3 critères :
- Chiffre d'affaires
 - Démarque Casse / Démarque Inconnue
 - Visites Mystère

▪ **Mesure sociale applicable au 1^{er} Mars 2017 :**

- Mise à disposition de la plateforme de services Yoopies, permettant aux collaborateurs monop' de bénéficier d'offre de services à des tarifs préférentiels, pour l'année 2017 (ménage, garde d'enfants, soutien scolaire, garde d'animaux, pressing à domicile, aide aux séniors...).

SW

▪ **Mesures sociales applicables au 1^{er} Juin 2017**

- Mise en place du don de RTT entre collaborateurs, dans le cas d'un enfant, d'un ascendant ou d'un conjoint gravement malade
- Revalorisation de la prime d'entretien des tenues de 7 %, pour tous (0,16€ bruts/jour)

Fait à Clichy, le 2 mars 2017

Sabine EL KASRI, Directrice de la Société Monop' :



Pour la CFE-CGC, représentée par Kheira MESSAOUDI :

Pour la CGT, représentée par Nanguin COULIBALY :

Pour FO, représentée par Toirik TOILOUTA :

