

PV DESACCORD NAO 2014

Conformément à l'article L. 2242-4 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 ».

Il est établi, à la suite des réunions paritaires qui ont eu lieu les 28 mars, 11, 17 avril et 13 mai 2014, le présent procès-verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

I) Dernier état des propositions respectives des parties

A) Les organisations syndicales

Lors de la dernière réunion, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT et FO ont émis les propositions communes suivantes :

1. Harmonisation des grilles de salaire entre Boulanger et CapBoulanger pour n'en faire plus qu'une dénommée « grille de salaire Boulanger » puis augmentation des grilles de salaires à hauteur de + 1,5% au 1^{er} avril 2014.
2. Augmentation de la prime annuelle Boulanger à 85% avec application au 1^{er} mai 2014
3. Augmentation de la prime annuelle CapBoulanger à 50% avec application au 1^{er} mai 2014
4. Pérennisation du dispositif expérimental du jour de RH habituel à l'ensemble des employés

B) La Direction

1. Harmonisation des grilles de salaire entre Boulanger et CapBoulanger pour n'en faire plus qu'une dénommée « grille de salaire Boulanger » puis augmentation des grilles de salaires à hauteur de + 1% au 1^{er} juillet 2014. Cette mesure est conditionnée à la signature de l'accord.
2. Harmonisation de la prime annuelle CapBoulanger avec celle de Boulanger en passant de 30 à 75% avec effet au 1^{er} juillet 2015.
3. Harmonisation du montant de la prime de panier CapBoulanger sur Boulanger avec valeur portée à 6€ à compter du 1^{er} juillet 2014.
4. Pérennisation du dispositif expérimental du jour de RH habituel à l'ensemble des employés. Ce point est conditionné à signature de l'accord.
5. Possibilité de passer un permis cariste « cacès » pour les caristes de l'entrepôt national.
6. Réversion des montants issus des titres restaurant dits « perdus / périmés » aux Comités d'établissement dans leur budget d'œuvres sociales.
7. Elargissement du dispositif « pause séniors » issu de l'accord sur le contrat de génération à l'ensemble des collaborateurs de 55 ans et plus (avenant au dit accord à signer avec effet au 1^{er} juillet 2014).
8. Evolution possible des Animateurs commerce à potentiel au statut agent de maîtrise après validation du Directeur régional et Responsable Ressources Humaines.
9. Evolution au 1^{er} juillet du barème de remboursement des frais kilométriques pour utilisation du véhicule personnel dans le cadre d'un déplacement professionnel de 47 à 50 centimes d'euros.
10. A compter de janvier 2014, le barème des gratifications associées aux médailles du travail est majoré de 50€ par tranche d'ancienneté.
11. Mise en place d'un plan d'intégration du handicap.

II) Mesures unilatérales appliquées par la Direction

ARTICLE 1 – GRILLE DE SALAIRE ET SALAIRE REEL

Grilles de salaires au 1er juillet 2014

Il est décidé pour l'année 2014 de procéder :

- à l'harmonisation des grilles de salaire entre Boulanger et CapBoulanger pour n'en faire plus qu'une dénommée « grille de salaire Boulanger »
- et à une nouvelle progression des grilles de salaire Boulanger

La Grille de salaire Boulanger progressera de + 0,75% au 1er juillet 2014

Niveau / Echelon	Employés Taux horaire	Employés Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein
11	9,65	1463,90
12	9,82	1489,87
13	9,94	1508,21
21	10,30	1561,82
22	10,64	1614,04
23	10,98	1664,71
31	11,33	1719,09
32	11,69	1772,57
33	12,03	1824,52

Niveau / Echelon	Agents de Maîtrise Taux horaire	Agents de Maîtrise Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein
41	12,40	1881,25
42	13,11	1988,75
43	14,38	2180,71

Position	Cadres Salaire mensuel brut moyen en Euros pour un temps plein (moyenne 12 mois à compter du 1er juillet 2014)
1	2 181,87
2	2 594,87

Soit pour les collaborateurs qui ouvrent droit au versement d'une prime annuelle complète, une rémunération brute pour 12 mois à compter du 1er juillet 2014 correspondant à :
27 818,87 euros pour la position 1
33 084,55 euros pour la position 2

Une garantie de hausse de 0,75% du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération) est également appliquée au 1^{er} juillet aux salariés de la catégorie « employés ».

ARTICLE 2 – PRIME ANNUELLE

Il existe une différence dans le calcul de la prime annuelle entre les sociétés CapBoulanger et Boulanger :

- chez CapBoulanger, la prime annuelle octroyée au mois de mai N est calculée à raison de 30% de la rémunération moyenne mensuelle perçue par le collaborateur sur la période écoulée du 1 juin N-1 au 31 mai N
- Pour Boulanger, le pourcentage s'établit à 75%.

La rémunération moyenne mensuelle s'entend hors RVI, paiement heures supplémentaires, indemnités de prévoyance, prime annuelle, ICCP, indemnité de précarité, primes à caractère exceptionnel. Par ailleurs, le droit à prime annuelle est ouvert après 6 mois d'ancienneté.

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts CapBoulanger et Boulanger, il est convenu d'aligner le taux de la prime annuelle au 1^{er} juillet 2014, ce qui aura pour incidence le versement de cette prime à 75 % pour la prochaine échéance en mai 2015.

ARTICLE 3 – PRIME PANIER

Le montant de la prime panier est harmonisé au 1^{er} juillet 2014.

Ainsi, sa valeur sera portée à 6€ chez CapBoulanger comme chez Boulanger.

ARTICLE 4 – « PERMIS » CARISTE CACES

Il est convenu d'organiser la passation des « permis » cariste « cacès » aux collaborateurs qui en font la demande, par écrit, sur l'entrepôt de Hénin Beaumont.

ARTICLE 5 – TITRES-RESTAURANT DITS « PERDUS / PERIMES »

Dans le cadre de la gestion des Titres-restaurant qualifiés de « perdus et périmés », il sera procédé au versement, au bénéfice exclusif des comités d'établissements existants au sein des sociétés Boulanger et CapBoulanger, des montants éventuellement redistribués par la société ayant la charge de la commercialisation des Titres-restaurant auprès des entreprises utilisatrices.

Ainsi, les sommes concernées seront reversées en parts égales sur les comptes d'œuvres sociales de chaque comité d'établissement existant au jour des opérations de virement.

Cette opération sera reconduite chaque année dès lors que des montants seraient reversés à la Direction financière de Boulanger au titre des Titres-restaurant « perdus et périmés ».

ARTICLE 6 – PAUSE SENIOR

L'entreprise est d'accord pour proposer la « pause senior » à l'ensemble de nos collaborateurs de 55 ans et plus, et ce dans les mêmes conditions prévues dans l'accord initial relatif au Contrat Génération. D'ailleurs, ce point fera l'objet d'un avenant au contrat génération (joint avec l'accord NAO)

ARTICLE 7 – ANIMATEUR COMMERCE

Afin de répondre à l'engagement du contrat social 2013 et après discussion du sujet en 2014, l'entreprise permettra aux Animateurs Commerce validés évolutifs par le directeur régional et le RRH régional, d'obtenir le statut Agent de Maîtrise. Les collaborateurs ainsi validés bénéficieront alors d'un cursus de formation pour accompagner leur montée en compétences.

ARTICLE 8 – REMBOURSEMENT DES FRAIS KILOMETRIQUES

A compter du 1^{er} juillet 2014, le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation du véhicule personnel dans le cadre d'un déplacement professionnel est porté à 50 centimes d'euro. Ce barème est applicable dans le cadre des procédures en vigueur en matière de déplacement professionnel.

ARTICLE 9 – MEDAILLE DU TRAVAIL

A compter de janvier 2014, le barème des gratifications associées aux médailles du travail est majoré de 50 euros par tranche d'ancienneté pour les collaborateurs Boulanger et Cap Boulanger

De ce fait, l'ensemble des collaborateurs bénéficieront de gratifications qui seront versées sous forme de prime brute correspondant à :

Médaille des 20 ans : 225€
Médaille des 25 ans : 240€
Médaille des 30 ans : 260€
Médaille des 35 ans : 310€
Médaille des 40 ans : 400€

ARTICLE 10 – INTEGRATION ET MAINTIEN A L'EMPLOI DES SALARIES TH

La Direction met en place un véritable plan d'intégration du handicap au sein de l'entreprise avec plusieurs objectifs :

- Etablir un diagnostic
- Réfléchir aux forces et faiblesses de l'entreprise sur le sujet
- Travailler sur les axes d'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs TH (étude des postes, adaptations aux postes,...)
- Développer la communication positive sur le travail des salariés handicapés

**Fait à Lesquin,
Le**

- Monsieur Etienne HUREZ, Directeur Général ;
- Monsieur Cédric LEPRINCE RINGUET, Directeur des Ressources Humaines ;