

PRIMARK France S.A.S.
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020
SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE
PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790.858.294, dont le siège social est situé au 3-5 Rue Saint-Georges, à Paris (75009), représentée par Madame Sandrine SABOURIN, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines, dénommée ci-dessous « L'entreprise »,

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Monsieur Samuel JOVIGNOT, délégué syndical central C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail – Fédération des services) ;
- Monsieur Thiago DA SILVA PAEGLE, délégué syndical central C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) ;
- Madame Cathy VINCIGUERRA, déléguée syndicale centrale C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

d'autre part,

Ci-après dénommées les parties,

PREAMBULE

Le présent procès-verbal de désaccord est conclu en application des dispositions des articles L.2221-1 du code du travail et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L.2242-1 et suivants du même code, portant notamment sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'épargne salariale.

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

- 1^{ère} réunion le 23 octobre 2019 (consacrée à la remise et à la présentation des documents, et à la définition du calendrier) ;
- 2^{ème} réunion le 08 novembre 2019 ;
- 3^{ème} réunion le 15 novembre 2019 ;
- 4^{ème} réunion le 19 novembre 2019.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, les parties n'ont pas pu trouver un accord majoritaire, seule la CFTC ayant signé cet accord.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L 2242-4 du Code du travail, il a été établi le présent procès-verbal de désaccord dans lequel ont été consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des organisations syndicales et de la Direction, et les mesures que cette dernière entend appliquer unilatéralement.

Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord s'appliquent aux salariés de la Société PRIMARK France S.A.S.

ARTICLE 1 DERNIERES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT :

1. Augmentation de salaire : 4.5 %.
2. Prime d'intéressement.
3. Augmentation de la Participation.
4. Prime mensuelle sur les budgets réalisés par magasin.
5. Prime de Fidélité : même montant et même condition que la prime d'ancienneté.
6. Prime d'ancienneté pour les Cadres.
7. Reconnaissance de notre Convention Collective : Mise en place de la classification E4.
8. Reconnaissance du poste de Visual Merchandiser et de Stockman.
9. Augmentation du budget des Activités Sociales et Culturelles : 1%.
10. Prime d'habillement pour les Agents de Maîtrise et Cadres.
11. Prime de nettoyage pour les Cadres et Agents de Maîtrise.
12. Augmentation des jours de RTT pour les Cadres : 18 jours.

Pour la CFTC :

1. Augmentation des salaires +2%.
2. Ouverture des négociations pour la prime d'intéressement.
3. Augmentation des tickets restaurant à 9€ dont 5.50€ pour l'entreprise et 3.50€ pour les salariés.
4. Maintien et évolution de prime d'ancienneté de 50€ à 150€ par trimestre.
5. Paramétrage pour les « médailles du travail » 20, 30, 35 et 40 ans de carrière.
6. 3 jours enfant hospitalisé rémunérés.
7. Reconnaissance et changement de statut pour les VMs et CASH Office avec nouvelle grille de rémunération.
8. Prime bolster avec sélection qualitative.

Pour la CGT :

1. SALAIRE DE BASE:

Augmentation à 1800[€] brut du salaire de base E2

2. TICKETS RESTAURANT:

Augmentation à 9€ - participation de 5.50[€] Primark et 3.50[€] des salariés

3. PRIME D'ANCIENNETÉ:

Décalage du tableau de la Convention Collective de 3 ans (somme des 6 ans perçue dès 3 ans)

4. DURÉE du TRAVAIL:

Passage de 35h/semaine à 32h *sans perte de salaire*

5. PRIME de NETTOYAGE:

Augmentation à 0.80cts/jour – Ajout du pantalon et de l'augmentation liée au coût de la vie

6. JOURS ENFANTS MALADES:

Paiement de au moins 3 jours/an

7. PAUSE:

Une pause de 15/20min rémunérée pour tous les contrats sans décalage de l'horaire de travail

8. REPOS COMPENSATEURS (RCL):

Posé sans délai imposé pour les salariés

Acceptation automatique en cas d'absence de réponse dans les 15 jours

9. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ENFANTS:

En application de l'Article L3141-8 du Code du Travail, demande d'affichage par Primark en mai de chaque année des modalités de prise de ces congés

10. HEURES COMPLÉMENTAIRES/SUPPLÉMENTAIRES:

Augmentation du taux des heures à 150% pour les heures supplémentaires et 125% pour les heures complémentaires

Appel au volontariat avant d'imposer les heures sur la planification

Paiement de la majoration lors des semaines avec des jours fériés

11. CHANGEMENT de DÉPARTEMENT:

Entretien préalable du salarié avant la planification pour le prévenir et lui expliquer les raisons

12. COMMUNICATION:

Définition d'un mode de communication efficace pour les informations liées à l'organisation (*changement de process, nouvelle organisation, etc...*)

13. EFFECTIF:

Service minimum sur le floor même en cas de manque ailleurs

Engagement d'augmentation de l'effectif de 2000 employés CDI 35H (*hors ouverture de nouveaux magasins*)

14. RECONNAISSANCE des POSTES (VM, Cash Office, Caissier, Stockman)

15. MALADIE:

Paiement des 3 jours de carences pour les employés (déjà en place pour les cadres et agents de maîtrise)

Maintien de salaire en cas de maladie de même durée pour les employés/agents de maîtrise que celle des cadres

Ouverture des négociations sur la mutuelle des employés

16. RÉDUCTION d'ACHAT toute l'année

17. CSE:

Augmentation du budget des Œuvres Sociales à 0.80%

18. FRAIS de PARKING:

Prise en charge des frais (*carte de gratuité*)

19. FRAIS de VOITURE:

Prise en charge des frais d'essence des salariés ne pouvant pas utiliser les transports en commun à hauteur minimum du tarif de l'abonnement des transports en commun de la région

20. CHÈQUES VACANCES:

Mise en place par Primark avec éventuelle participation du CSE

21. PRIME D'ASSIDUITÉ:

En cas de maintien, multiplication du montant par 3

TP

JS

SSA

22. HEURES de DÉLÉGATION:

Augmentation des heures de délégation des élus et des mandatés

23. UNE BOITE DE CHOCOLATS

ARTICLE 2 DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

1. CREATION DU POSTE VISUEL MERCHANDISER

L'entreprise décide la création du poste de Visuel Merchandiser au sein du réseau de magasins compte tenu des missions et responsabilités attachées à cette fonction.

En vertu des dispositions de l'accord de branche relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016 et de la fiche de poste établie par l'entreprise, cet emploi relève de la **catégorie Employé, niveau E3** pour toute embauche d'un salarié débutant sur ce type de poste et n'ayant pas le diplôme requis.

Il est convenu que pour tout collaborateur employé depuis plus de 1 an sur ce poste ainsi que pour toute embauche d'un salarié ayant une expérience d'un an sur un poste similaire ou assimilé, ou le diplôme requis, le niveau de classification sera **E4**.

Afin de permettre la mise en place de ce poste au sein des différents établissements, l'entreprise mettra en place à partir du mois de février 2020, des sessions de promotion. Ces sessions seront ouvertes en priorité aux collaborateurs réalisant des tâches de visuel merchandising en magasin.

A l'issue de ces sessions, le collaborateur remplissant les conditions pour le poste de Visuel Merchandiser se verra proposer un avenant à son contrat de travail pour le passage à cet emploi sur un niveau E3 ou E4, fonction de l'expérience acquise ou du diplôme requis pour ce poste.

Le salaire de base de l'emploi Visuel Merchandiser est fixé par les dispositions ci-après.

2. SALAIRES

2.1. AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

2.1.1 Salariés de statut Employé

Au 1^{er} janvier 2020, il sera procédé aux augmentations générales suivantes sur la base des salaires de janvier 2019 :

- **Niveau E2 :**

Le salaire de base est porté de 1.525,50 € bruts à **1.556,01 € bruts** pour un collaborateur à 35 heures hebdomadaires, soit une augmentation de 2%.

- **Niveau E3 :**

Le salaire de base porté de 1.551 € bruts à **1.582,02 € brut** pour un collaborateur à 35 heures hebdomadaires, soit une augmentation de 2%.

- **Niveau E4 (niveau non utilisé jusqu'à présent au sein de l'entreprise) :**

Le salaire de base sera de **1.642 € brut** pour un collaborateur à 35 heures hebdomadaires.

2.1.2 Salariés de statut Agent de maîtrise

Au 1^{er} janvier 2020, il sera procédé aux augmentations générales suivantes sur la base des salaires de janvier 2019 :

- **Superviseurs du floor Niveau AM 1 :**

Le salaire de base est porté de 1.849,43 € bruts à **1.886,42 € bruts** pour un collaborateur à 35 heures hebdomadaires, soit une augmentation de 2%.

- **Superviseur Cash office Niveau AM 1 :**

Le salaire de base est porté de 2.089,27 € bruts à **2.131,06 € bruts** pour un collaborateur à 35 heures hebdomadaires, soit une augmentation de 2%.

- **Autres Superviseurs (P&C et siège) :**

Il sera procédé à une augmentation générale de 2% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés au plus tard le 31 août 2019 et n'aient pas bénéficié d'une augmentation entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2019.

2.1.3 Salariés de statut Cadre

Au 1^{er} janvier 2020, il sera procédé à une augmentation générale de 2% du salaire de base brut de ces salariés sur la base des salaires de janvier 2019.

Celle-ci sera applicable aux collaborateurs qui ont été embauchés au plus tard le 31 août 2019 et qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 décembre 2019.

2.2 RECONDUCTION DE LA PRIME D'ASSIDUITE POUR 2020

Dans le cadre des dispositions prises par l'entreprise à l'issue des négociations annuelles obligatoires pour 2018, il a été décidé de la mise en place, à titre de test, pour l'année 2018, d'une prime d'assiduité.

Dans le cadre des présentes dispositions, il est convenu de reconduire le dispositif jusqu'au 31 décembre 2020 afin de conforter les résultats obtenus qui tendent à une amélioration du taux d'absentéisme.

Les modalités prévues initialement restent inchangées, à savoir :

Les salariés, disposant d'une ancienneté de 2 mois, appréciée selon les modalités fixées par l'article 3 du présent accord, quel que soit leur statut (Employé, Agent de maîtrise ou Cadre), qui n'auront pas été absents au cours du trimestre considéré, même une journée pour quelque motif que ce soit autre que ceux indiqués limitativement ci-dessous, percevront une prime d'assiduité par trimestre civil.

Cette prime sera versée aux mois d'avril, de juillet, d'octobre et de janvier. Elle sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'arrivée ou de départ en cours de trimestre.

Le montant brut de cette prime sera calculé au prorata de la base horaire hebdomadaire contractuelle soit :

- | | |
|--|-----|
| - pour les salariés à temps plein : | 50€ |
| - pour les salariés à temps partiels : | |
| - durée hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures : | 35€ |
| - durée hebdomadaire de 12 heures : | 20€ |
| - durée hebdomadaire de 8 heures : | 15€ |

Seules les absences suivantes seront sans incidence sur cette prime :

- congés payés
- jours de repos / jours de RTT
- accident du travail
- maladie professionnelle
- congé de maternité / adoption
- congé de paternité
- congés sans soldes autorisés
- mise à pied à titre conservatoire ou disciplinaire
- grève
- congés conventionnels exceptionnels.

Au 31 décembre 2020, il sera procédé à un comptage des journées d'absences qui n'ont pas permis le versement de la prime lors d'un ou de plusieurs trimestres. Si une prime n'a pas été versée suite à des journées d'absence pour maladie ou accident de trajet, une tolérance de 7 jours calendaires sur l'année sera admise et il sera procédé à un versement rétroactif de la ou des primes non versées. En

cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la tolérance sera appréciée au prorata du temps de présence.

Au cours des négociations annuelles obligatoires fin 2020 pour l'année 2021, un point sera réalisé afin de connaître les résultats du versement de cette prime et ses conséquences sur le taux d'absentéisme dans l'entreprise, et déterminer la reconduction ou non de ce dispositif.

3. MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

A compter du 1^{er} janvier 2020, l'ancienneté retenue tient compte de la date d'entrée effective du salarié au sein de l'entreprise.

Sont expressément déduites de ce calcul les périodes de suspension du contrat de travail selon les dispositions prévues par le Code du travail, soit en intégralité, soit en partie selon ces mêmes dispositions.

4. ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL

Afin de tenir compte de l'organisation familiale nécessaire en cas d'hospitalisation d'un enfant, une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours continus par enfant est accordée sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

1. Hospitalisation d'un ou plusieurs enfants appartenant au foyer du salarié, dans le cadre d'une intervention chirurgicale, justifiée par la présentation d'un certificat médical.
2. Présence nécessaire d'un parent aux côtés de l'enfant mentionnée par le certificat du médecin.
3. Enfant concerné âgé de 14 ans maximum.

5. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

5.1 REDUCTION D'HORAIRE EN CAS DE GROSSESSE

Il est rappelé que l'article 51 de la convention collective applicable au sein de l'entreprise dispose : « A partir du 4^{ème} mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire répartie à son choix et en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal sur la base de 8 heures par jour ».

Au sein de l'entreprise, il est convenu que cette réduction sera de 30 minutes, à partir du 4^{ème} mois de grossesse, pour toute salariée, soit pour moitié à l'entrée et pour moitié à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal à partir de 5 heures par jour.

La salariée fera part par écrit, à la direction, de la répartition souhaitée de cette réduction horaire, sans que cela ne puisse être modifiée par la suite afin de permettre le bon fonctionnement de l'établissement, sauf accord explicite de la direction.

5.2 CONGES PAYES

En application des dispositions du Code du travail relatives aux congés payés, une note sera diffusée au sein des établissements de l'entreprise afin d'informer les salariés de leur droit spécifique à congés payés.

Il sera ainsi rappelé les dispositions suivantes :

« Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3 du Code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

5.3 MEDAILLES DU TRAVAIL

La direction de chaque établissement organisera un événement par an en magasin afin de célébrer les salariés médaillés du travail et disposant d'une ancienneté minimale d'un an au sein de l'entreprise. Les salariés devront avoir fait part de leurs démarches administratives et de l'obtention de cette médaille.

Les modalités d'organisation de cet événement seront déterminées par chaque direction d'établissement.

6. COMMISSION FRAIS DE SANTE

En plus des commissions créées par la section 4.02 de l'Accord collectif d'entreprise sur la mise en place des comités sociaux et économiques et d'un comité social et économique central du 25 février 2019, les parties décident de mettre en place une commission Frais de santé au sein du Comité Social et Economique Central (CSEC).

Cette commission est composée de 3 membres titulaires du CSEC, désignés par le CSEC par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSEC. Un secrétaire de la commission est désigné parmi ses membres.

Elle se réunit une fois par an avec la Direction afin de prendre connaissance des résultats dans la gestion des régimes de frais de santé au sein de l'entreprise.

Elle peut également faire des propositions dans le but d'améliorer les régimes applicables.

Un compte-rendu de cette réunion établie par le secrétaire de cette commission est présenté lors de la réunion ordinaire suivante du CSEC et communiqué au plus tard 8 jours avant cette réunion ordinaire.

ARTICLE 3 MESURES QUE LA DIRECTION ENTEND APPLIQUER UNILATERALEMENT

Les mesures que la Direction entend appliquer unilatéralement sont identiques à ses dernières propositions rappelées à l'article 2 du présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 4 DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Dès sa conclusion, un exemplaire original du présent procès-verbal sera établi pour chaque partie et sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

En outre et conformément au décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 Le texte du présent procès-verbal sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » des Services de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent procès-verbal sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de la partie se chargeant du dépôt de l'accord dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du code du travail, sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Ces formalités seront exécutées par Primark France SAS.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Créteil, le 30/12/2019 2019

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. – Mr Samuel JOVIGNOT

 27/12/19

C.F.T.C. – Mr Thiago DA SILVA PAEGLE

 TP 27/12/19

C.G.T. – Mme Cathy VINCIGUERRA

Pour l'Entreprise :

