

PRIMARK France S.A.S.
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021
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) ;
- Monsieur Mathieu BLIN, délégué syndical central 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 accord 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 22 septembre 2020 (consacrée à la remise et à la présentation des documents, et à la définition du calendrier).
- 2^{ème} réunion le 5 octobre 2020
- 3^{ème} réunion le 4 novembre 2020
- 4^{ème} réunion le 18 novembre 2020

Ces réunions se sont déroulées dans un contexte particulier lié à l'état d'urgence sanitaire en France du fait de la pandémie Covid ayant conduit à deux confinements sur le territoire national et à la fermeture à deux reprises de l'ensemble des établissements de la société.

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

JP JS SSA

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 :

A) Primes et salaires

- 1) Augmentation de salaire
 - 2,5 % D'AUGMENTATION DE SALAIRE pour tous les employés, agent de maîtrises et cadres
 - Que tous les agents de maîtrise aient le même salaire que les agents de maîtrise du cash-office.
- 2) Mise en place d'un accord d'intéressement
- 3) Modification du calcul de la participation : Calcul : $\frac{1}{2} [B - 5\%C] \times S/VA$

B) Prime annuelle sur les budgets

C) Demande d'application de la prime de nettoyage aux agents de maîtrise et cadres

D) Prime d'habillement pour les agents de maîtrise et cadres

E) Augmentation du ticket restaurant

Passer le ticket restaurant à 10 euros avec le même pourcentage de la part de l'employeur et du salarié

F) Mise en place des chèques vacances par l'employeur

G) Augmentation du budget ASC à 0,8%

H) Demande que toutes les classifications de notre CC soient mises en place pour les Salariés. La catégorie E4 doit s'appliquer et être reconnue par l'Entreprise

I) Reconnaissance du statut de Stockman

J) Conditions de travail

Jours enfants malade payés quel que soit le statut du salarié

Jour de repos : Que chaque salarié quel que soit leur statut ait un samedi et un lundi par mois en jour de repos afin que les salariés aient une meilleure vie de famille.

Pour la CFTC :

BLOC 2 / SOCIAL

1. Distributeur de Lingette Hygiénique : 1 Boîte par magasin sur les toilettes des femmes
2. Revalorisation de la Mutuelle sur Ostéopathe : Passer de 2 à 5 fois par an
3. Parking : Moitié de l'abonnement des Centre Commerciales/Primark : Cagnes, Lyon, Metz, Lille, Toulon
4. Licence Sportive : Moitié de la Licence Sportive (enfants -16 ans)
5. 1 Jour Enfant malade
6. Partenariat « crèche d'entreprise » : Enfants (0 - 3 ans) 200 enfants en moyenne sur 20 magasins (81% défiscalisation : 50% Impôts et 31 charges déductibles 30% en moins d'absentéisme)

BLOC 1 / FINANCIER

1. Prime d'Assiduité : Passer de 50€ par trimestre à 80€ par trimestre (10€ + par mois)
2. Revalorisation de la Prime d'ancienneté : En fonction des possibilités
3. Chèque Déjeuner : Passer de 8€ à 10€ (60% employeur et 40% employés)
4. Cash Office : Changement de la grille E3 à E4 pour les vendeurs du Cash Office (ancienneté de 6 mois) Autorisation de travailler sans le t-shirt bleu (sécurité et discrétion)
5. Prime Vacances d'été : Moitié de ton salaire au mois de Mai (1 an d'ancienneté)

TP

SS
SSA

6. Ouverture des négociation « PRIME INTERESSEMENT sur le CA»
7. Prime exceptionnelle « Reprise d'activité » 200€ : Au prorata de temps de travail après la réouverture
8. Alternants, Prime relative à l'accompagnement des Alternants : Payé aux tuteurs à la fin du parcours au prorata de temps dédié avec l'alternant
9. Ouverture d'une négociation mise en place de la « Convention Forfait Jour »
10. Augmentation salariale de 0,5%

Pour la CGT :

1. Augmentation des salaires +250 € brut par mois pour tous sur la base d'un temps plein
2. 32H par semaine sans baisse de salaire
3. Prise en charge à 100 % de la mutuelle de base par l'employeur
4. Remise de 10 % toute l'année pour tous les salariés
5. Augmentation de 1 € du ticket restaurant (60 cts Primark, 40 cts salarié)
6. 3 jours enfant malade prise en charge par l'employeur
7. Pas de jour de carence pour tous. Au moins 1 fois par an.
8. Revoir la prime d'ancienneté. Avancer les tableaux de 3 ans.
9. Revalorisation prime de nettoyage en prime de salissure à 0.60 cts/jour.
10. Temps d'absence de 2h autorisé pour la rentrée des classes avec prévenance de 10 jours jusqu'à l'entrée au collège incluse. Campagne de récolte débute le 1er août.
11. Reconnaissance des postes de travail (caisse, stock...)
12. Compenser la perte des budgets CSE suite au chômage partiel.
13. Deux semaines de congés exceptionnels si décès d'un enfant de salarié ou l'enfant du conjoint.
14. Possibilité aux salariés de se garer dans le centre et avec prisé en charge à 100 % par Primark.
15. Même durée de complément de salaire que les cadres
16. Mise en place de la subrogation
17. Prise en compte de l'activité partielle dans le calcul de l'ancienneté
18. Pause 20 min pour tous, surtout dans la situation de COVID.
19. Majoration de 50% des heures supplémentaires et complémentaires à partir de la 5ème heure
20. Possibilité de cumuler les RTT.
21. Prime d'habillement de 50 € par semestre à tous les salariés

ARTICLE 2 DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

1. SALAIRES

1.1. PRIME POUR LES VENDEURS POLYVALENTS AFFECTES AU CASH OFFICE

Il a été convenu de la mise en place à compter du 1er janvier 2021 d'une prime pour les vendeurs polyvalents affectés au cash office au sein de leur magasin.

Cette prime vise à reconnaître les tâches demandées à ces collaborateurs dans le cadre du traitement des flux financiers du magasin et de l'environnement de travail spécifique à ces activités.

Le montant de cette prime est fixé à 59,98 euros bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

A titre informatif, ce montant correspond, à date, à la différence entre le salaire brut d'un Employé rattaché aux métiers de la vente niveau E4 et celui d'un Vendeur polyvalent Employé niveau E3. Il est convenu que le montant de la prime suive le même principe dans le temps.

Le versement se fait par mois complet de présence au service cash office.

Pour exemple, un collaborateur démarre au cash office le 15 janvier, il sera éligible à la prime à compter du mois de février.

De la même façon, un collaborateur travaillant au cash office est réaffecté sur la surface de vente le 15 janvier, il percevra la totalité de la prime au titre du mois de janvier.

Cette prime ne sera pas versée pour toute absence au-delà d'un mois complet du salarié (maladie, accident du travail, congés payés...).

TP JS SSA

Si un collaborateur est affecté pour une durée de moins d'un mois au cash office, aucune prime ne sera due.

De même, en cas d'affectation définitive sur la surface de vente, cette prime ne sera plus due à partir du mois suivant.

1.2 RECONDUCTION DE LA PRIME D'ASSIDUITE POUR 2021.

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.

Lors des négociations annuelles obligatoire pour 2019 et 2020, cette prime a été reconduite afin d'appréhender sur les résultats de ce test et son incidence sur le taux d'absentéisme en magasin.

Du fait de la fermeture des magasins en 2020 ainsi que de la mise en chômage partiel des collaborateurs des magasins et du siège social compte tenu de la situation sanitaire en France, il n'a pas été possible de mesurer l'impact de cette prime sur le taux d'absentéisme.

Par conséquent, il est convenu de reconduire le dispositif jusqu'au 31 décembre 2021.

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 solde autorisés
- mise à pied à titre conservatoire ou disciplinaire
- grève
- congés conventionnels exceptionnels.

Au 31 décembre 2021, 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 2021 pour l'année 2022, 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.

TP JS SSA

1.3 INDEMNITE D'ENTRETIEN DES T-SHIRT

Dans le cadre des dispositions prises par l'entreprise à l'issue des négociations annuelles obligatoires pour 2016, il a été décidé de la mise en place d'une indemnité couvrant les frais que les salariés de statut Employé engagent pour l'entretien des t-shirts fournis par l'entreprise, le port de ce t-shirt étant obligatoire.

A compter du 1er janvier 2021, cette indemnité passe de 0,34 euros à 0,40 euros par journée effectivement travaillée. Cette prime sera versée sur février 2021 au titre des jours travaillés en janvier 2021.

1.4 PRIME DE TUTORAT

Au sein des magasins, une prime de tutorat dite « Prime Tuteur d'or » a été instaurée afin de récompenser le travail réalisé par les collaborateurs dans le cadre de l'accompagnement des alternants.

Cette prime est versée à la fin de chaque année scolaire aux salariés tuteurs ayant obtenu le score maximal possible à un questionnaire rempli par leurs alternants. Ces salariés obtiennent l'appellation « Tuteur d'or ».

Une prime leur est allouée représentant, à ce jour, un montant de 200 euros bruts.

Compte tenu de la possibilité pour les alternants d'avoir au cours de leur présence en magasin plusieurs tuteurs successifs, il est convenu que le montant de la prime serait proratisé sur la base du temps passé par les différents tuteurs dans l'accompagnement de l'alternant.

Dans cette hypothèse, l'alternant devra répondre autant de fois au questionnaire qu'il a eu de tuteurs afin d'évaluer l'accompagnement dont il a bénéficié de la part de chaque tuteur et déterminer le ou les tuteurs d'or devant bénéficier de cette prime.

Ce dispositif sera applicable à partir de l'année scolaire 2020/2021.

2. TITRES RESTAURANT

A compter du 1er janvier 2021, la valeur faciale des titres restaurant passe de 8 euros à 8,50 euros. La participation de la société reste inchangée à savoir 60% du montant du titre restaurant.

Par conséquent :

- la participation de la société passe de 4,80 euros à 5,10 euros.
- la participation des salariés passe de 3,20 euros à 3,40 euros.

3. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3.1 DISPOSITIF CONCERNANT LA RENTREE SCOLAIRE

Le collaborateur souhaitant participer à la rentrée scolaire de son enfant (jusqu'à la rentrée au collège, en 6^{ème} inclus) aura la possibilité de demander à décaler son arrivée au travail de 2 heures au maximum par rapport à son horaire de travail de la journée.

Le collaborateur devra en informer la direction au minimum 10 jours au préalable.

A sa demande, le collaborateur pourra décider soit d'être en absence autorisée non payée, soit de récupérer sur le mois concerné les heures non faites.

TP

JS

SSA

3.2 EVENEMENT FAMILIAL LIE AU DECES D'UN ENFANT

Il est décidé de porter à 14 jours le nombre de jours auxquels les salariés ont droit et ce, quelle que soit leur ancienneté, dans le cas du décès d'un enfant (ou de l'enfant du conjoint avec lequel il est lié par un mariage ou un PACS).

Ces jours doivent être pris au moment de l'évènement.

Cette situation ne concerne pas les personnes bénéficiant d'un congé de maternité ou tout autre congé suspendant le contrat de travail.

La durée de ce congé se substitue aux délais prévus à l'article L.3142-4 du Code du travail.

3.3 RAPPEL DES REGLES RELATIVES A LA PRISE DES JOURS RTT

Les salariés soumis au forfait jours bénéficient chaque mois civil d'une journée de repos, qualifiée en paye de « JRTT ».

Ces jours doivent être pris régulièrement à hauteur de 1 jour par mois.

En cas de solde positif du nombre de jours RTT par un collaborateur du fait d'une situation particulière, plusieurs jours de JRTT pourront être cumulés, avec accord préalable du responsable hiérarchique.

En cas d'arrivée en cours d'année, une souplesse durant la 1^{ère} année pourra avoir lieu avec accord entre les parties pour une prise de jours accolés en une ou plusieurs fois (les collaborateurs ne disposant pas ou de peu de congés payés).

4. MUTUELLE / FRAIS DE SANTE

Afin de comprendre et de faire éventuellement évoluer les prises en charge des frais de santé mis en place au sein de la société, un appel d'offres a été lancé auprès de notre courtier en assurance Verlingue.

La commission Frais de santé mise en place au sein du Comité Social et Economique Central (CSEC) sera réunie afin de partager les propositions reçues par la société et émettre ses observations.

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.

JP

JS

SSA

Ces formalités seront exécutées par Primark France SAS.

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

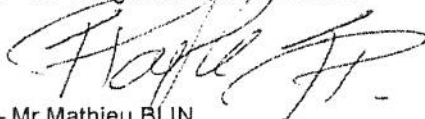
Fait à Créteil, le9/12/20.....2020

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. – Mr Samuel JOVIGNOT



C.F.T.C. – Mr Thiago DA SILVA PAEGLE



C.G.T. – Mr Mathieu BLIN

Pour l'Entreprise :

