



INFOS DIRECTION

RESSOURCES HUMAINES



Destinataires : Collaborateurs Saint Maclou

Wattrelos, le 21 juillet 2022

Résultats de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2022

Chers collègues,

Nous venons d'achever la **Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)** avec les organisations syndicales représentatives dans notre entreprise : CFDT, CFE-CGC et CFTC. Grâce à des échanges constructifs, nous avons le plaisir de vous informer que nous sommes parvenus à conclure un **Accord d'entreprise signé à l'unanimité des Organisations syndicales**.

Cet accord s'inscrit dans la volonté partagée avec les Organisations Syndicales de trouver un équilibre entre la situation de l'entreprise, la préservation de son modèle social et le contexte économique actuel créateur d'inflation. Dans ce cadre, nous avons défini des mesures qui offrent à chacun la possibilité de bénéficier d'une augmentation de sa rémunération. Les décisions prises s'articulent autour de 2 axes principaux : Sécuriser les salariés et Rémunérer la performance.

1. Sécuriser les salariés

A compter du 1^{er} juillet, nous instaurons un **saire minimum SAINT MACLOU**, supérieur au SMIC et au salaire minima de notre convention collective, à hauteur de **1700 € bruts par mois**.

Au 1^{er} juillet 2022, le **saire mensuel de base** des Magasiniers, Hôtesses, Ouvriers, employés et agents de maîtrise du siège social, et des Poseurs dits « mensualisés » sera **augmenté de 3 %**.

Nous sommes également convenus du versement d'une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** non imposable et non soumise à cotisations sociales, dans les conditions suivantes :

- 400 € pour les collaborateurs dont la moyenne de rémunération sur les 12 mois précédant le versement est inférieure ou égale à 2000 € bruts ;
- 300 € pour les collaborateurs dont la moyenne de rémunération sur les 12 mois précédant le versement est comprise entre 2001 € et 3000 € bruts ;

- 200 € pour les collaborateurs dont la moyenne de rémunération sur les 12 derniers mois précédents le versement est comprise entre 3001 € et 3 fois le montant brut mensuel du SMIC.

Cette prime sera versée, sous réserve des dispositions légales à venir, avant la fin de l'année 2022, aux collaborateurs présents dans l'entreprise depuis, au moins le 1^{er} janvier 2022 et prorata temporis de leur temps de présence effectif pour les collaborateurs ayant plus de 180 jours d'absence sur la période de référence.

S'agissant des **Responsables de Magasin** et afin de tenir compte du contexte économique, nous avons décidé de sécuriser une partie de leur rémunération variable annuelle. En conséquence, ils bénéficieront, sur la paie de juillet, du versement, à titre définitif, de **50 % de leur part variable annuelle brute**.

2. Rémunérer la performance

Notre modèle social repose grandement sur les performances commerciales individuelles de nos équipes magasin et particulièrement celles des Vendeurs, Poseurs, et Adjoints. La démarche « Impact 3 » vise à focaliser les équipes sur l'exécution de nos fondamentaux Métier et particulièrement ceux la vente et la mise en œuvre de Chantiers. Dans ce contexte, nous avons décidé d'instaurer, pour une durée d'un an (de juillet 2022 à juin 2023), une **part variable exceptionnelle** au bénéfice des Adjoints dit « ancienne rémunération », des vendeurs et des poseurs. Cette mesure vient ainsi compléter la mécanique exceptionnelle déjà existante pour les RM et Adjoints « nouveaux contrats ».

- Vendeurs et Adjoints « ancienne rémunération »

Ils pourront prétendre, chaque mois, à compter du mois de juillet 2022 (paie d'Août) à **une prime** dont le montant variera en fonction du nombre de chantiers vendus et du montant de chiffre d'affaires commercial « Chantier » H.T associé, :

- **50 €** bruts par mois en cas de vente d'au moins 10 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Chantier » d'au moins 15 000 € H.T
- **100 €** bruts par mois en cas de vente d'au moins 13 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Chantier » d'au moins 19 500 € H.T
- **200 €** bruts par mois en cas de vente d'au moins 20 chantiers pour un chiffre d'affaires commercial « Chantier » d'au moins 30 000 € H.T

- **Poseurs**

Ils pourront prétendre, chaque mois, à compter du mois de juillet 2022 (paie d'Août) à une **prime de 50 euros** bruts par tranche de 1000 € de chiffres d'affaires posé H.T au-dessus de 10 000 € de CA presté HT sur le mois.

En cas d'absence du salarié en cours de mois, tant le montant de la part variable que les seuils de déclenchement seront calculés au prorata du temps d'absence par semaine complète, considérant qu'un mois comporte 4 semaines.

Par ailleurs, le **plafond de salaire mensuel** des Vendeurs, Responsables Magasin Adjoints dit « ancienne rémunération » et des poseurs sera **augmenté de 500 €**, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Enfin, nous avons décidé de réévaluer le barème de remboursement des indemnités kilométriques et celui des frais de repas.

L'ensemble de ces dispositions viennent reconnaître l'engagement et le travail accompli, et démontrent notre volonté de tout mettre en œuvre pour encourager la performance de nos équipes, en vue de relever les challenges du second semestre.

Je vous souhaite un très bel été.

Bien cordialement,

Isabelle RUEFF

Directrice des Ressources Humaines