

<p style="text-align: center;"><b>NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023</b> <b>PROCES VERBAL DE DÉSACCORD</b></p>
---

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoire s'est engagée sur les thèmes prévus aux articles L. 2242-5 et suivants du Code du Travail, entre la Direction de la Société Saint Maclou représentée par Madame \_\_\_\_\_ agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et les organisations syndicales représentatives CFDT et CFTC. Les réunions de négociation ont eu lieu les 23 mai 2023, 8 juin 2023 et 22 juin 2023.

**Article 1 : Etat des revendications et historique des négociations**

Une synthèse a été partagée aux organisations syndicales à l'occasion de la première réunion, avec les informations suivantes portant sur les années 2019, 2021 et 2022, pour étude des rémunérations dans l'entreprise et des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Evolution salariale mensuelle Réseau ;
- Evolution salariale mensuelle Magasinier ;
- Evolution salariale mensuelle Poseur ;
- Evolution salariale mensuelle Vendeur ;
- Evolution salariale mensuelle Adjoint ;
- Evolution salariale mensuelle Responsable de magasin ;
- Evolution salariale mensuelle Métier du Réseau par sexe ;
- Evolution salariale mensuelle Siège par statut ;

A l'occasion de cette première réunion, la Direction a réalisé une présentation du contexte économique de l'entreprise, un rappel des mesures issues des précédentes NAO, un point à date de l'évolution de l'inflation, un bilan des évolutions salariales sur les années comparables 2019, 2021 et 2022.

**Sur le contexte économique entre 2021 et 2022 :**

Un recul du chiffre d'affaires commercial -3,1 % (-7,5 M€)

Une baisse des revenus comptables de -1,26 % (-3,2 M€)

Des frais de personnel en hausse (+300 K€)

Un résultat d'exploitation négatif : - 3,3 M€

**Sur l'historique des NAO**

Un rappel des mesures issues des accords d'entreprise relatif à la négociation annuelle obligatoire, conclus à l'unanimité en 2020, 2021 et 2022, a été présenté aux organisations syndicales.

**Sur l'évolution de l'inflation**

L'inflation annuelle hors tabac de l'année 2022 se situe à + 5,3 %

L'inflation annuelle glissante en mars 2023 ressort à + 5,7 %

Les dernières projections connues de l'INSEE prévoient une inflation sur l'année 2023 à hauteur de 5,5 %.

### **Sur les évolutions salariales aux années 2019, 2021 et 2022**

Il est constaté une progression globale de la moyenne des rémunérations brutes du réseau et du siège sur ces années. Cette progression est constatée pour quasiment tous les métiers et tous les statuts.

Dans le cadre des réunions de négociation, les organisations syndicales ont présenté les revendications suivantes :

#### **Revendications CFDT**

##### **Mesures collectives :**

- Salaire minimum dans l'entreprise 1900 €
- Augmentation de 7 % des salaires fixes sur le réseau
- Augmentation des tickets restaurant à 9 euros
- Reconduction de la Prime Partage de la Valeur
- Revalorisation mutuelle part employeur
- Augmentation Salariale sur le régime de retraite complémentaire.
- Actualisation des frais de repas sur le barème Urssaf
- Actualisation des frais KM sur le barème Urssaf
- Actualisation des frais d'hôtel
- Revalorisation du budget des actions sociales et culturelles de 0.60 % à 0.80 % de la masse salariale de l'entreprise
- Revalorisation du budget fonctionnement du CSE de 0.30 % à 0.50 % de la masse salariale de l'entreprise

##### **Poseurs :**

- Revalorisation de 1 point sur le commissionnement poseur pour l'expertise par spécialité et reconnaissance de la polyvalence
- Reconduction de la prime pour les poseurs de 50 € par tranche de 1.000€ de CA Posé au-dessus de 10K€ de CA mensuel

##### **Magasiniers :**

- Prime unique 120 € en remplacement des 2 primes de 40 €
- Affilier les magasiniers à la caisse du Bâtiment comme les poseurs

##### **Vendeurs et Responsables de magasin adjoints « ancienne rémunération » :**

- Reconduction de la prime sur la prise de chantier

##### **Vendeurs :**

- Augmentation de 20% du fixe
- Revalorisation primes rayons anciens contrats qui n'ont pas changé depuis 10 ans

##### **Responsable de magasin adjoints :**

- Changement de la prime sur le taux de service par une prime sur le poids chantiers
- Prime de 200 € sur la réalisation du budget CA facturé

##### **Responsable de magasin :**

- Prime de 200 € sur la réalisation du budget CA facturé

## **Revendications CFTC**

### **Mesures collectives :**

- Augmentation de la valeur des titres restaurant selon disposition légale 2023 (participation employeur passée à 6,5€ contre 5,69€ auparavant)
- Maintien et valorisation de la Prime Partage de la Valeur de 250 € et 400 € suivant salaire
- Création d'une Commission Expertise et Qualité Pose afin de définir la reconnaissance de l'expertise des poseurs chez Saint Maclou mais aussi définir les critères conduisant à une Prime Qualité
- Prime objectif sur le poids CA chantier magasin pour tous les collaborateurs du magasin. Prime soit mensuelle soit trimestrielle

### **Cadres et Agents de Maîtrise :**

- Augmentation des cadres Réseau et Siège et du collège Maîtrise du Siège de 6 %

### **Magasiniers :**

- Revalorisation du salaire minimum des magasiniers, indexés sur le SMIC en fonction de son évolution

### **Vendeurs et Responsables de magasin adjoints :**

- Afin que l'entreprise récompense la performance commerciale des vendeurs et adjoints, mise en place de primes ou d'augmentation du pourcentage de rémunération du CA Pose en fonction de paliers définis
- Révision des contrats de travail Responsable de magasin adjoint et Vendeur

### **Responsables de magasin :**

- Revalorisation de +6 % du salaire cible

### **Demandes diverses en matière de RSE :**

- Création et mise en place d'une commission RSE mixte (composition à définir pour une collaboration entre les organisations syndicales et le référent RSE de l'entreprise) afin d'aborder les enjeux climatiques, énergétiques et adapter l'entreprise aux défis de la transition écologique et aux transformations nécessaires sur notre impact environnemental. Cette commission pourrait aborder les thèmes tels que :
  - Les forfaits mobilités pour les salariés
  - L'octroi de jours supplémentaire de congés d'ancienneté
  - La revalorisation des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite
  - L'attribution de jours de congés exceptionnels aux femmes : jours endométriose, jours pour PMA...

Au cours des réunions de négociation, la direction a rappelé le contexte réel de l'entreprise à l'aune du compte d'exploitation arrêté au 30 avril 2023. Les constats suivants ont été partagés avec les organisations syndicales :

- Un CA commercial brut produits en fort retrait -8 M€ vs 2022
- Un CA facturé brut produits en retrait -3M€ vs 2022
- Une marge Produit & Service qui se dégradent
- Des frais de personnel en hausse (+300K€)
- Un résultat d'exploitation négatif : 5,4 M€ de pertes

La situation économique de l'entreprise entrainera une perte d'exploitation prévisionnelle de 7 M€ environ à fin 2023, soit un record de pertes depuis 2019. Le redressement de l'entreprise passera par l'amélioration de la performance de vente, la maîtrise de la marge et la limitation des coûts.

Toutefois, la direction a rappelé que compte tenu du modèle social de l'entreprise, le contexte inflationniste bénéficie à certains métiers (vendeurs et poseurs notamment) alors qu'il expose les collaborateurs principalement payés au fixe (magasiniers ou ETAM du siège notamment).

Fort de ces constats, la direction a formulé les propositions suivantes :

- Augmentation du salaire minimum garanti TSM : 1850 € bruts mensuels (+8,82 % vs 2022)
- Budget exceptionnel de revalorisation des salaires : +4 % pour les magasiniers, hôtesses, ouvriers, employés et agents de maîtrise du siège social, poseurs dits « Mensualisés »
- Octroi d'une Prime de Partage de la Valeur
- Augmentation de la valeur faciale des titres restaurants de 7,50 € à 8,00 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, avec une prise en charge employeur à 60 % qui est la part maximum autorisée par la loi

## **Article 2 : Etat des propositions finales**

Les propositions finales que la Direction entend appliquer sont donc les suivantes :

### **- Augmentation du salaire minimum garanti TSM**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2023, le salaire minimum garanti s'élève à la somme de 1850 € bruts mensuels pour 151,67 heures de travail par mois. En cas de durée inférieure de temps de travail, le montant du salaire minimum garanti est calculé au prorata temporis du temps de travail du salarié sur le mois.

Pour les magasiniers, les collaborateurs du siège social et les hôtesses, afin de déterminer l'application du salaire minimum garanti à hauteur de 1850 € bruts par mois, il sera tenu compte du salaire mensuel de base et des éventuelles prime fixes mensuelles, telles que la prime « NAO » et/ou « avantage textile ». En revanche, ne seront pas comptabilisées, dans la détermination du salaire minimum, la prime d'ancienneté et les rémunérations variables habituellement consenties (commissions et/ou prime sur objectifs). Par opposition, les commissionnements qui résultent de dispositions contractuelles exceptionnelles seront inclus dans la détermination du salaire minima.

Les éventuels réajustements s'effectueront sur la revalorisation du salaire de base.

Pour l'ensemble des autres salariés, le salaire minimum garanti instauré se substitue aux salaires minima moins favorables de la convention collective du Négoce de l'Ameublement, dans les mêmes conditions d'application que celles actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

### **- Budget exceptionnel de revalorisation des salaires**

Pour tenir du contexte économique actuel et afin de réduire son impact négatif sur les salariés qui, du fait de leurs métiers et du système de rémunération correspondant, ne peuvent bénéficier d'une amélioration de leur productivité grâce notamment aux hausses tarifaires des produits et des prestations Pose, un budget exceptionnel de revalorisation des salaires est mis en œuvre en 2023.

La revalorisation des salaires bénéficie aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et exerçant les fonctions suivantes :

- Magasiniers
- Hôtesses
- Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du siège social
- Poseurs dits « mensualisés »

Le salaire de base brut mensuel des salariés visés au paragraphe précédent est augmenté de 4 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Cette augmentation sera effective sur la paie du mois de juillet 2023.

Pour les salariés de ces catégories qui bénéficieraient du dispositif du salaire minimum garanti TSM de 1850 € bruts, l'appréciation de son déclenchement s'effectuera après le calcul de l'augmentation salariale de 4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

- **Titres restaurants**

La valeur faciale des titres restaurants augmentera de 7,50 € à 8 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023. Les titres restaurants seront financés à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par les collaborateurs.

Les organisations syndicales ont considéré les propositions comme insuffisantes.

Les organisations syndicales ont exprimé leur insatisfaction notamment en raison de l'absence de revalorisations salariales (salaires fixes, commissionnement, primes exceptionnelles...) mais également sur l'absence de reconduction de la Prime de Partage de la Valeur et des Parts Variables exceptionnelles mises en place pour une durée déterminée dans le dernier accord NAO conclu le 11 juillet 2022.

La direction n'a pas souhaité compléter les mesures proposées en prenant en considération les résultats économiques dégradés de l'entreprise en 2022 et sur l'année en cours.

**Article 3 : Mesures unilatérales**

Bien que n'ayant pas pu parvenir à un accord avec les organisations syndicales représentatives, la Société Saint Maclou entend néanmoins appliquer unilatéralement ses dernières propositions.

**Article 4 : Publicité**

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2261-1 du Code du Travail.

Fait à Wattrelos, le 24 juillet 2023

**Pour l'entreprise  
La Directrice des Ressources Humaines**

**Pour la CFDT  
Les Délégués Syndicaux**

Monsieur \_\_\_\_\_

Monsieur \_\_\_\_\_

Monsieur \_\_\_\_\_

**Pour la CFTC  
Les Délégués Syndicaux**

Monsieur \_\_\_\_\_

Monsieur \_\_\_\_\_

Monsieur \_\_\_\_\_