

Propositions d'évolutions sociales et salariales 2016 (NAO)

Ce jeudi 7 avril 2016, s'est tenue la réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) entre la Direction et les partenaires sociaux. A cette occasion, la Direction a rappelé que les propositions suivantes d'évolutions sociales et salariales doivent être en cohérence avec les résultats difficiles de l'entreprise.

Des résultats économiques de notre entreprise très tendus en 2015...

- › Une guerre des prix toujours omniprésente sur le 2nd semestre 2015,
- › Une baisse du chiffre d'affaires, pour la 3^{ème} année consécutive mettant à mal la rentabilité d'Auchan France.

... qui nécessitent, notamment, une adaptation pour recréer de la valeur :

- › Mise en place de nouvelles politiques commerciales,
- › Un engagement affiché vers le multi-canal,
- › Une volonté réaffirmée de maintenir l'emploi au sein de notre entreprise.

Au vu de ce contexte qui reste encore difficile et en tenant compte de l'inflation à -0,2 % sur les 12 derniers mois, la direction a souhaité, dans un objectif de maintien du pouvoir d'achat, adopter une position raisonnable et responsable.

Proposition d'évolution salariale 2016

+ 0,5 % au 1^{er} mars 2016*

Proposition de grille au 1^{er} mars 2016

- › Cette hausse de + 0,5 % constituerait également le taux de référence lors des révisions de salaires 2017 pour l'encadrement.

	Auchan Taux Horaire Pause incluse	Salaires mensuels pour 151h67 Pause incluse
1A	10,17 €	1 542,45 €
1B	10,21 €	1 548,52 €
1C	10,62 €	1 610,70 €
1D	10,93 €	1 657,72 €
2A	10,18 €	1 543,97 €
2B	10,28 €	1 559,14 €
2C	10,69 €	1 621,32 €
2D	11,00 €	1 668,34 €
3A	10,26 €	1 556,10 €
3B	10,83 €	1 642,55 €
3C	11,27 €	1 709,29 €
3D	11,59 €	1 757,82 €
4A	11,06 €	1 677,44 €
4B	11,67 €	1 769,95 €
4C	12,14 €	1 841,24 €
4D	12,49 €	1 894,32 €

* Hausse applicable sur :

- › Les salaires réels,
- › La grille des salaires minima,
- › L'indemnité compensatrice « d'ancienneté » des salariés bénéficiaires
- › Le montant de l'astreinte.

Les propositions sociales complémentaires

Récupération du 1^{er} mai 2016

- › Le 1^{er} mai coïncidant avec un dimanche, la Direction a proposé que **cette journée soit obligatoirement récupérée, en une fois, entre le 1^{er} juin et le 31 octobre 2016**, pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et présents à l'effectif à cette date (CDI et CDD).

Intégration de l'indemnité d'ancienneté dans le salaire

- › L'indemnité compensatrice d'ancienneté existe depuis les accords 35 heures. Au 31 janvier 2016, nous comptons encore près de 16.000 bénéficiaires.
- › Dans une volonté à la fois d'améliorer la rémunération fixe et de simplifier la lecture du bulletin de paie, la Direction a proposé **d'intégrer cette indemnité d'ancienneté dans le salaire de base des collaborateurs concernés**.
- › Cette mesure aurait un impact favorable :
 - sur la prime annuelle puisque le montant de l'indemnité intégrerait la base de cette prime,
 - sur les différentes majorations (heures supplémentaires, complémentaires et de nuit) qui seraient revalorisées puisque le taux horaire de référence progresserait.

Changement de niveau des salariés dégrillés : application de 100 % de l'écart entre les salaires prévus à la grille

- › La Direction a proposé **d'appliquer 100 % de l'écart entre les salaires prévus à la grille pour les salariés ayant un salaire de base supérieur à la grille** (« salariés dégrillés ») **et passant à un niveau supérieur**.

Mise en place de la subrogation pour la prévoyance

- › Il existe aujourd'hui des décalages de versement des remboursements de la prévoyance au salarié, pouvant entraîner des difficultés de trésorerie pour ce dernier.
- › La Direction a donc proposé de **mettre en place la subrogation pour les remboursements de la prévoyance, à compter du 1^{er} septembre 2016**. C'est à dire que l'entreprise paierait aux collaborateurs les indemnités prévoyance et serait remboursée directement par l'organisme de prévoyance.

Absence pour hospitalisation d'un enfant

- › La Direction a proposé de passer le plafond d'âge, dans le cadre des **absences pour hospitalisation d'un enfant, de 16 à 18 ans**.

Les propositions sociales complémentaires

Création d'un fonds de secours social

- › Pour rappel, fin 2013, la Direction a mis en place le dispositif d'accompagnement des collaborateurs rencontrant des difficultés : « **HumaniA** ». Depuis sa mise en place, ce dispositif a reçu plus de 3 000 appels principalement sur des questions d'ordre budgétaire, familiale et de logement.
- › Après une étude de faisabilité menée sur 2015, la Direction a proposé de **doter le dispositif HumaniA d'un Fonds de secours social**, formalisé dans une convention de gestion déléguée à Humanis dès juin 2016.
- › Ce fonds doit permettre :
 - De doter les assistants sociaux d'un outil complémentaire intervenant après que toutes les solutions légales, ou associatives, aient été utilisées et dans le cas où la non intervention pourrait conduire à un risque d'exclusion sociale ou d'emploi.
 - D'accompagner les salariés les plus en nécessité et de répondre à la condition de secours exceptionnel non récurrent.

Rencontre en septembre pour faire le bilan de l'accord

- › En cas de signature de l'accord relatif aux NAO 2016, les partenaires sociaux et la Direction **se rencontreraient en septembre 2016** pour faire un point économique sur les résultats d'Auchan France au cumulé 8 de l'année 2016 ainsi que sur l'évolution de l'indice des prix afin d'examiner l'opportunité de faire évoluer l'accord.

L'ensemble des propositions sociales précédentes ne serait applicable que sous condition de la conclusion d'un accord, dont le projet reprenant l'ensemble de ces mesures sera proposé à la signature des partenaires sociaux dans les prochains jours.

ENGAGEMENTS PRIS PAR LA DIRECTION :

- ☑ **Reconduire la ristourne de 10% sur achats pour 2016, suivant les mêmes modalités d'application que les années précédentes.**
- ☑ **Reconduire pour 3 ans, par voie d'avenant à l'accord retraite signé en mai 2013, la mesure spécifique permettant d'améliorer l'indemnité de fin de carrière des Employés et Agents de Maîtrise portant le plafond de 4 à 5 mois.**
- ☑ **Informers chaque année individuellement les collaborateurs concernés par un départ proche de la retraite, des dispositifs de passage à temps partiel par courrier afin qu'ils puissent manifester leur intérêt.**
- ☑ **Ouvrir des réflexions sur une révision des accords relatifs à la classification et/ou à la GDI.**

**Ces décisions prises par l'Entreprise
ne sont pas conditionnées à la signature de l'accord NAO 2016.**