

REUNIONS PARITAIRES DES 21 & 28 JANVIER 1993

1. Négociation annuelle sur les salaires, la durée et le temps de travail

L'accord collectif sur les salaires pour l'exercice 1993 figure en annexe I.

2. Accord d'intéressement

Exercice 1992

En application de l'accord du 18 Juin 1990, trois critères sont pris en compte pour le calcul de l'intéressement : volume, résultat d'exploitation, part de marché.

Bien que nous n'ayons pas atteint nos objectifs en volume et part de marché, et que nous fassions toujours des pertes, CCBSA accepte de considérer que deux objectifs sur trois ont été atteints, au vu des efforts importants du personnel suivis d'un redressement en fin d'année. Le montant global de la prime d'intéressement est donc fixé à 70 % de la réserve, soit 9,1 % de la masse salariale (70 % x 13 %).

Exercices 1993 – 1994 – 1995

L'accord du 18 Juin 1990 était applicable aux exercices 1990 – 1991 – 1992.

Un nouvel accord sera signé en Juin 1993 avec le Comité Central d'Entreprise, pour les trois exercices suivants (1993 – 1994 – 1995).

Le montant global de l'intéressement, comprenant le montant éventuel de la participation légale, sera plafonné à 13 % de la masse salariale.

Le poids des critères pris en compte sera le suivant :

- volume : 1/3 (40 % actuellement)
- résultat d'exploitation : 1/3 (30 % actuellement)
- part de marché : 1/3 (30 % actuellement)

Un objectif atteint ➡ intéressement égal à 1/3 de 13 % de la masse salariale.

Deux objectifs atteints ➡ intéressement égal à 2/3 de 13 % de la masse salariale.

Trois objectifs atteints ➡ intéressement égal à 3/3 de 13 % de la masse salariale.

La prime d'intéressement sera divisée en deux masses :

– la masse 1 (60 % de la prime globale d'intéressement) sera répartie au prorata des salaires.

– la masse 2 (40 % de la prime globale d'intéressement) sera répartie en prime fixe pour l'ensemble du personnel concerné, en fonction du temps effectif de travail.

LC
LC
LC
LC

Les dispositions des articles

- 8.8 §4 mutation dans un autre établissement
- 10.1 heures supplémentaires
- 13 §1 treizième mois

– 23 §2 : congés payés – période

sont modifiées par avenant du 28 Janvier 1993 ci-joint (Annexe II).

D'autres remarques ont été formulées :

art. 9.4 : indemnités de licenciement

Une étude sera faite sur les disparités des dispositions applicables aux cadres et aux non-cadres, notamment pour ce qui concerne le plafonnement et la majoration pour âge.

art. 10.2 : travail de nuit

– Il est impossible pour la Direction de donner une suite favorable à la demande de majorer le salaire horaire de base de 60 % (au lieu de 40 % actuellement).

– Personnel travaillant occasionnellement de nuit : les directeurs de zones commerciales doivent veiller à ce que les merchandiseurs soient en mesure de récupérer les heures de travail de nuit.

art. 10.3 §2 : travail posté – horaires spéciaux

Les dispositions particulières relatives aux contreparties du travail posté et des horaires spéciaux, fixées par unité pour respecter les spécificités locales, telles les primes d'équipe, seront portées à la connaissance des délégués syndicaux centraux.

art. 10.4 §3 : repos hebdomadaire

Les directeurs de zones commerciales doivent veiller à ce que les animateurs événements spéciaux soient en mesure de prendre un jour de congé dans la semaine, lorsqu'ils ont travaillé un dimanche ou un jour férié.

art. 14 : primes d'ancienneté

La Direction ne donne pas suite à la demande de création d'un échelon supplémentaire de prime d'ancienneté au-delà de 15 ans.

art. 16 : indemnisation des absences

Une étude sera faite sur la portée du jour de carence d'indemnisation.

art. 19.2 : absences pour maladie ou accident

La Direction ne donne pas suite à la demande d'augmentation du congé pour enfant malade.

Le contrat de prévoyance collective conclu avec les AGF sera communiqué aux délégués syndicaux centraux.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "LE", "Lc", and "B".

4. Accord de pré-retraite

Les conditions exigées par l'Etat pour la conclusion d'un accord de pré-retraite ne sont pas réunies par CCBSA. Une telle convention fait partie d'un plan visant à atténuer les répercussions sociales d'un licenciement économique comportant des suppressions d'emploi envisagées par une entreprise.

5. Comité Central d'Entreprise (CCE)

Le protocole de répartition des sièges au CCE signé le 28 Janvier 1993 figure en annexe III.

En l'absence d'accord unanime des comités d'établissement pour le transfert d'une partie de leur subvention de fonctionnement au CCE, les règles suivantes de fonctionnement du CCE sont arrêtées d'un commun accord :

- CCBSA prend à sa charge les frais d'assistance d'un interprète et d'une sténotypiste, pour la tenue des réunions ordinaires du CCE ;
- commissions du CCE :

- . obligatoire : commission économique

au maximum 5 membres élus titulaires ou suppléants du CCE dont un représentant des cadres ; présidée par un titulaire.

- . facultatives :

commission formation professionnelle

commission information et aide au logement

commission hygiène, sécurité et conditions de travail ;

chaque commission sera composée de 3 à 5 membres maximum (dont un cadre) élus titulaires ou suppléants du CCE, et présidée par un titulaire.

Les réunions de toutes les commissions auront lieu deux fois par an, le matin de la réunion préparatoire du CCE. Les frais de déplacement seront pris en charge par les comités d'établissement d'origine.

Fait à Paris, le 28 Janvier 1993

Pour CCBSA

Directeur Général

Les Délégués Syndicaux Centraux

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 10 DECEMBRE 1990

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord d'entreprise du 10 Décembre 1990, comme suit :

Article 8.8 – Mutation dans un autre établissement

Le texte ci-après se substitue au paragraphe 4 de cet article :

"Toute mutation auprès d'un autre établissement de la Société, sollicitée par un employé, n'entraîne aucun remboursement de frais, sauf en cas de suppression du poste précédemment occupé par l'employé."

Article 10.1 – Heures supplémentaires

Le texte de cet article est complété comme suit :

"Les heures supplémentaires sont effectuées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur régissant le contingent annuel d'heures supplémentaires et le repos compensateur."

Article 13 – Treizième mois

Le texte ci-après se substitue au paragraphe 1 de cet article :

"Le treizième mois correspond au salaire de base du mois de décembre, abattu le cas échéant du nombre de jours d'absence non rémunérée sur l'année."

Article 23 – Congés payés – Période

Le texte ci-après se substitue au paragraphe 2 de cet article :

"A la date du 31 Mai, les congés dont le droit a été ouvert au titre de l'année précédente doivent avoir été pris sous peine de déchéance, sauf autorisation individuelle préalablement accordée par le directeur d'établissement, et justifiée par des circonstances exceptionnelles."

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité légales, à la diligence de CCBSA.

Fait à Paris, le 28 Janvier 1993

Les Délégués Syndicaux Centraux

CFDT, L [REDACTED]

CFTC, [REDACTED]

CGC, Je [REDACTED]

CGT, C [REDACTED]

FO, G [REDACTED]

Pour CCBSA

Directeur Général