

# **PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION DU COMITÉ CENTRAL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE L'UES AUCHAN HYPER SUPER DU 22 JUILLET 2025 en visio**

Etaient présents

**Christian PANCIONI  
Laurent MILAZO  
Laurent CHERY  
Alexandre DEPART  
Nadia DAHMANI  
David LOPES MENDES  
Thomas MEYER  
Odile CIGLI  
Mireille BRES  
Laurence CANNET DESMOULIN  
Nathalie BUCHET  
Michael SOARES  
Sylvie ZAINO  
Cécile PIVETEAU  
Alexandre DEPART  
Aurélie CABO  
Déborah CABO  
Encarnacion MONTO  
Aziz HAMIDI  
Sandra BONZOM  
Véronique BIGARDS  
Wilfrid ARNAUD  
Stéphane LECOMTE  
Laurence CANNET DESMOULIN  
Céline FOLLET  
Elodie MATIGNON**

Membres du CCSE :

Les Titulaires :

CFDT	Odile CIGLI	LA VALETTE
CFDT	Laurent POISSONNEAU	ANGERS
CFDT	Elodie MATIGNON	MONTPELLIER CELLENEUVE
SNTA FO	Alexandre DEPART	PESSAC
SNTA FO	Mireille BRES	NIMES
SNTA FO	Jérôme COUPEZ	SANARY LES PRATS
SNTA FO	Thierry GIROUIN	VALENCE
SNTA FO	Magali FAILLES	NIMES
SNTA FO	Nathalie BUCHET	ARLES
SNTA FO	Michael SOARES	VULAINES

SNTA FO	<b>Sylvie ZAINO</b>	CARCASSONNES
SNTA FO	<b>Dominique COUTON</b>	AIX EN PROVENCE
SNTA FO	<b>Aurélie CABO</b>	LA FOUX
UNSA	<b>Aziz HAMIDI</b>	MONTHIEU
UNSA	<b>Céline FOLLET</b>	ISTRES
UNSA	<b>Yannick MAHE</b>	PARIS BELLE FEUILLES
UNSA	<b>Encarnacion MONTO</b>	NIMES
UNSA	<b>Frédéric PEREIRA DE REZENDE</b>	AUXERRE
UNSA	<b>Sandra BONZOM</b>	MARSEILLE LA VALENTINE
CFE-CGC	<b>Wilfrid ARNAUD</b>	FREJUS
CFE-CGC	<b>Véronique BIGARDS</b>	TOULON BON RENCONTRE
CFE-CGC	<b>Stéphane LECOMTE</b>	SAINT ANDRE DE CUBZAC
CGT	<b>Jennifer TREGUESSER</b>	SALVAZ & SALVAZA
CGT	<b>Michel FENIOU</b>	MARSEILLE LA VALENTINE
CGT		

### Les suppléants :

CFDT	<b>Corinne STADLER</b>	LONS
CFDT	<b>Karima BOUSSELLAOUI</b>	AIX EN PROVENCE
CFDT	<b>Laurence CANNET</b>	
CFDT	<b>DESMOULIN</b>	ANNECY
SNTA FO	<b>Valérie LEUCI</b>	HM MONTHIEU
SNTA FO	<b>Maithé HERY</b>	SM NEMOURS
SNTA FO	<b>Deborath CABO</b>	HM LA FOUX
SNTA FO	<b>Christine BERTHEAU</b>	HM PESSAC
SNTA FO	<b>Henrique LABORDE</b>	HM PESSAC
SNTA FO	<b>Houari BELLAL</b>	SM CLICHY JAURES
SNTA FO	<b>Fabien DE ASSUNCAO</b>	SM SAINT DIDIER
SNTA FO	<b>Reda MOULAI</b>	SM CARRIERES
SNTA FO	<b>Cecile PIVETEAU</b>	SM NEMOURS
SNTA FO	<b>Julien DIJOUX</b>	SM LA TOUR BAS ELNE
UNSA	<b>Isabelle MARTINS</b>	CHAMPNIERS ANGOULEME
UNSA	<b>Nathalie TULPIN</b>	AIX EN PROVENCE
UNSA	<b>Ludivine GODIN</b>	PARIS VAUGIRARD
UNSA	<b>Karine NZAMBA</b>	CARRIERES SUR SEINE
UNSA	<b>Henri MALBREL</b>	FONTAINE
UNSA	<b>Jacqueline BARTHAS</b>	CERGY
CFE-CGC	<b>Karima BEN MAHERSIA</b>	FREJUS
CFE-CGC	<b>Jérémie PARMAKSISIAN</b>	CREST
CFE-CGC	<b>Emilie BEZAUD</b>	MONTELIMAR
CGT	<b>Dominique VIERO</b>	CARCASSONNE
CGT	<b>Véronique GUEGUEN</b>	NARBONNE
CGT	<b>David FOURIT</b>	MONTPELLIER CELLENEUVE

## Les Représentants Syndicaux :

SNTA FO	Christophe CHOQUELLE
UNSA	Valérie VELI
CFE-CGC	David BROCHADO
CGT	Delphine LE COQ
CFDT	Mickael ARNAUDO

## Les Délégués Syndicaux Centraux :

CGT	Jean PASTOR
CGT	Christian PANCIONI
SNTA FO	Nadia DAHMANI
SNTA FO	Alexandre DEPART
UNSA	Thomas MEYER
UNSA	David LOPEZ MENDEZ
CFE CGC	Véronique BIGARDS
CFDT	Laurent CHERRY
CFDT	Laurent MILAZZO

Réunion en Visioconférence en date du 22 juillet 2025

## Ordre du jour :

- Rendu d'avis sur la consultation de la politique Sociale
- Rendu d'avis sur la dénonciation de l'usage des modalités du montant de l'enjeu de RVE

\*\*\*\*\*

## Rendu d'avis sur la politique Sociale :

### **Rendu d'avis des membres du CCSE SNTA FO**

Il est important de préciser que FO SNTA ne peut se prononcer sur ce qui aurait été fait **en dehors du périmètre A320 sur l'année 2025**, notamment avant le transfert effectif des anciens magasins Casino dans le giron Auchan.

En revanche, **depuis leur intégration**, il est manifeste que plusieurs dispositifs relevant de la politique sociale d'Auchan **n'ont pas été ou ont été très insuffisamment présentés aux salariés concernés** : le **Comité d'entraide familiale**, le **dispositif HumanIA** de même, **Action Logement**.

L'intégration des salariés issus des magasins ex-Casino aurait dû s'accompagner d'un **plan ambitieux de formation et d'accompagnement**, au vu des nombreux changements opérationnels, culturels et organisationnels.

Or, sur le terrain, **les retours sont unanimes** :

- Les **formations initiales sont jugées superficielles, non adaptées aux spécificités des magasins repris**, et trop brèves pour permettre une réelle appropriation des outils Auchan.
- **Aucun parcours de formation structuré n'a été prévu**, ni programme de montée en compétences progressif.
- **Pas de suivi individualisé** : aucun bilan, aucun entretien de repositionnement, aucun accompagnement de proximité des RH ou de la direction pour ajuster les besoins identifiés.

Résultat : les salariés concernés, souvent très investis, se sentent **livrés à eux-mêmes**, confrontés à une pression opérationnelle immédiate sans le bagage adéquat pour réussir leur intégration dans de bonnes conditions.

Sur la **page 56 de la présentation de la politique sociale 2024**, Auchan annonce comme orientation pour 2025 une **démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS)**.

Mais au-delà des **grands discours et des belles présentations**, les actes concrets doivent suivre :

- Alors que plusieurs magasins issus de l'ex-Casino vont faire l'objet d'une **nouvelle cession à une autre enseigne, aucune mesure d'anticipation ou d'accompagnement psychologique n'a été prévue**.
- Ces salariés, déjà éprouvés par une première transition en 2024, vivent une instabilité permanente, génératrice d'anxiété, de démotivation, et de perte de repères.

Dans ce contexte, il serait **plus que jamais nécessaire de passer des intentions aux actes**, et de montrer que les « valeurs d'Auchan »

revendiquées sont **appliquées sur le terrain, auprès de tous les salariés, y compris ceux amenés à quitter le groupe**.

Par ailleurs, concernant spécifiquement les **magasins ex-Casino qui restent dans le giron Auchan**, les salariés attendent aujourd'hui **des actes concrets traduisant leur inclusion dans la politique sociale de l'entreprise**. Après une année de transition déjà complexe, **l'absence de reconnaissance, de communication claire et de soutien visible** alimente un sentiment croissant de mise à l'écart.

Ces équipes ont besoin de **signes tangibles d'intégration**, pas de déclarations générales. Il est urgent de leur apporter **la même attention sociale et les mêmes droits** que ceux accordés aux autres collaborateurs du groupe.

En conclusion, **FO SNTA** constate une politique sociale d'Auchan qui reste inégalitaire, insuffisamment déployée et trop éloignée des réalités vécues sur le terrain. Les salariés issus des ex-magasins Casino, qu'ils soient concernés par une future cession ou toujours intégrés dans le groupe,

attendent des engagements concrets, visibles et durables. Ce ne sont pas les intentions affichées qui feront la différence, mais les actes. Il est temps qu'Auchan démontre, par

des mesures effectives et équitables, sa volonté d'inclure l'ensemble de ses collaborateurs dans une politique sociale cohérente, humaine et respectueuse.

**FO SNTA donne dons un avis défavorable** et restera pleinement mobilisé pour défendre les droits et les intérêts de tous les salariés, sans exception

### Rendu d'avis des membres du CCSE de l UNSA

Malgré des intentions affichées dans le cadre du projet Humain(s) et un discours valorisant la qualité de vie au travail, force est de constater que les résultats et les moyens déployés sont loin d'être à la hauteur des ambitions proclamées.

Parmi les constats préoccupants :

- Un taux d'accès à la formation de seulement 28,1 % chez AHS, très en deçà de la cible d'une formation par collaborateur par an. Cela traduit un défaut manifeste d'accompagnement au développement des compétences, pourtant affiché comme une priorité.
- Une baisse du soutien à l'alternance : la politique autrefois volontariste perd en intensité avec une diminution significative des ressources et de la transformation en CDI. Cette tendance nuit à l'attractivité, à la marque employeur et à l'insertion des jeunes. - Un taux d'absentéisme élevé chez AHS (14,84 %), signalant potentiellement un mal être au travail, une usure professionnelle ou une mauvaise gestion des risques psychosociaux.
- Un taux de turnover de 13,6 %, combiné à un nombre limité de recrutements (683 en CDI), laissant penser à des difficultés de fidélisation, voire à une perte de sens au travail.
- Des dispositifs d'action sociale en baisse : le nombre de bénéficiaires d'aides Humania chute de 35 %, et les aides versées via Action Logement baissent de 44 %. Cette réduction des soutiens sociaux, dans un contexte économique difficile pour les salariés, est inacceptable.
- Égalité professionnelle : des écarts de rémunération persistants, et une sous-représentation chronique des femmes dans les postes de direction (13 à 27 % dans les cadres dirigeants), malgré les engagements.
- Enfin, si la labellisation "Top Employer" est renouvelée, elle ne saurait masquer des faiblesses majeures sur l'environnement de travail, le bien-être ou l'intégration, dont les scores restent très inférieurs au benchmark du secteur. En résumé, les politiques sociales 2024 peinent à répondre aux véritables enjeux de terrain, tant en matière d'employabilité que de qualité de vie, de reconnaissance et d'inclusion. L'UNSA SNUCD appelle donc la direction à une remise en question profonde de ses priorités sociales et au lancement d'un plan d'urgence RH, co-construit avec les partenaires sociaux, à la hauteur des besoins des collaborateurs. En conséquence, **nous rendons un avis défavorable**

### Rendu d'avis des membres du CCSE CFDT

La CFDT a pris connaissance de la présentation de la politique sociale 2024 de l'entreprise AUCHAN. Après analyse, elle souhaite faire part de ses observations.

Malgré les efforts de communication de la direction pour valoriser certains dispositifs RH, la réalité vécue par les salariés reste contrastée. De nombreux collaborateurs témoignent d'une

augmentation de la charge de travail, d'un manque de reconnaissance, et d'une pression accrue sur les résultats dans les magasins.

La CFDT constate avec inquiétude un taux d'absentéisme élevé et persistant, qui ne peut être ignoré. Ce phénomène traduit une fatigue générale, un mal-être au travail, et parfois un épuisement professionnel. Ce n'est pas un simple indicateur RH : c'est un signal fort que la politique sociale actuelle ne répond pas aux besoins essentiels des salariés en termes de santé, d'équilibre et de reconnaissance. Il est impératif que des actions concrètes soient engagées en prévention, en accompagnement et en amélioration des conditions de travail.

Si des dispositifs de formation et d'évolution sont affichés, leur accessibilité reste inégale selon les métiers, les sites et les profils. Les mobilités internes sont souvent subies plutôt que choisies, et l'encadrement de proximité peine à accompagner les équipes dans des parcours clairs et valorisants.

La politique de rémunération ne répond pas suffisamment aux attentes des salariés. Les augmentations générales sont faibles, voire inexistantes, et les dispositifs variables sont opaques ou remis en cause (comme la dénonciation d'usage sur les primes d'encadrement ou avec les NAO). Face à une inflation persistante, la CFDT regrette que l'entreprise ne fasse pas de la question salariale une priorité sociale.

La CFDT salue la tenue régulière des instances représentatives, mais déplore un manque d'écoute réelle et de négociation de fond sur des sujets majeurs. Trop souvent, les décisions sont prises en amont et présentées comme des faits accomplis. Un dialogue social de qualité nécessite plus de transparence, d'anticipation et de co-construction. Malgré quelques actions ponctuelles, la prévention des risques psychosociaux, l'équilibre vie pro/vie perso, et les conditions de travail méritent une attention renforcée. De nombreux signaux d'alerte sont remontés par les équipes : fatigue, perte de sens, démotivation. Il est urgent que l'entreprise place la qualité de vie au travail au cœur de sa politique sociale.

La CFDT considère que la politique sociale d'AUCHAN présente des intentions affichées, mais manque de cohérence et d'ambition dans sa mise en œuvre concrète. Les attentes des salariés sont fortes et légitimes : reconnaissance, rémunération juste, conditions de travail dignes, perspectives d'avenir. C'est pourquoi la CFDT émet **un avis défavorable** et appelle la direction à ouvrir de réelles négociations sur les leviers d'amélioration de la politique sociale, dans un esprit de dialogue et de progrès partagé.

## Rendu d'avis des membres du CCSE CFE – CGC

La CFE – CGC donne un avis défavorable

## Rendu d'avis des membres du CCSE CGT

Lors du CCSE du 12 juin 2025, la direction nous a présenté la politique sociale de l'entreprise. Si les 8 feuilles de route pour concrétiser par des axes opérationnels sont alléchantes et attractives, il en est tout autrement dans la réalité quotidienne. Au niveau de la formation, pour les magasins Casino qui ont basculé Auchan entre mai et juillet 2024, nous constatons que toutes les formations (près de 8 000h) ont été menées à la va-vite et de nombreux collaborateurs nous ont fait part de leur manque notamment sur les divers outils informatiques qu'ils découvrent encore aujourd'hui par eux-mêmes (my academy ...).

Au niveau de l'emploi, le taux de transformation en CDI des alternants est très faible (-15%) ainsi qu'un turn over très important ; Si nous ne nions pas que des actions vont dans le bon sens au niveau de la protection à la santé et la sécurité de tous au travail , de même sur la lutte contre la violence ordinaire ou l'accompagnement contre la maladie, il reste néanmoins beaucoup de travail à réaliser pour améliorer le quotidien.

Sur la partie égalité hommes-femmes, nous constatons une nouvelle fois que les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans les agents de maîtrise et cadres alors que dans les employés, elles représentent plus de 50% de l'effectif. La rémunération ne fait pas exception à la règle avec des écarts significatifs. La CGT regrette que cet écart existe toujours et demande qu'un plan d'action puisse éradiquer cet état de fait. Par conséquent, les élus CGT du CCSE donneront **un avis défavorable sur la politique sociale**.

**Les membres du CCSE rendent un avis défavorable à l'unanimité.**

## **Rendu d'avis sur la dénonciation de l'usage lié au montant de l'enjeu de RVE :**

### **Rendu d'avis des membres du CCSE de SNTA FO**

FO SNTA dénonce une méthode unilatérale et déconnectée du dialogue social de qualité que mérite un tel sujet. L'usage concernait une pratique ancienne, constante et reconnue, représentant un élément essentiel du “package” de rémunération de l'encadrement.

Sous couvert d'uniformisation avec la maison-mère Auchan, l'entreprise supprime un dispositif structurant sans garanties réelles sur les effets concrets pour les salariés. Le nouveau système, basé sur des grades encore non clarifiés et des critères partiellement quantitatifs et collectifs, induit flou, incertitude et rupture d'égalité entre anciens et nouveaux entrants.

Ce projet porte un risque sérieux de désengagement des cadres, déjà fortement sollicités. Il participe également à la perte de sens et à la banalisation des pratiques RH, au détriment de l'histoire sociale de l'UES AHS.

Cette décision envoie également un message de mépris aux encadrants, dont l'engagement et la polyvalence sont remis en question à travers une approche purement technocratique. Le remplacement d'un usage reconnu par un modèle rigide, imposé sans concertation, renforce le sentiment d'injustice et de non-reconnaissance, en particulier dans un contexte où la pression opérationnelle est déjà lourde.

**FO SNTA** tient à rappeler que l'encadrement joue un rôle fondamental dans le fonctionnement des magasins, souvent dans des conditions de plus en plus tendues : effectifs réduits, objectifs toujours plus ambitieux, manque de moyens humains et matériels. Le travail fourni, la charge mentale, la gestion des équipes et des imprévus exigent un investissement personnel important. Cette implication constante mérite reconnaissance et valorisation, non une remise en cause insidieuse de leurs droits acquis.

**FO SNTA** réaffirme sa volonté de défendre un modèle de rémunération juste, équitable, transparent, et aligné sur la réalité du travail fourni. À ce stade, ce projet ne répond à aucun de ces critères.

**FO SNTA** émet donc un avis **défavorable** sur le projet de dénonciation de l'usage en vigueur concernant la rémunération variable de l'encadrement.

## Rendu d'avis des membres du CCSE de l'UNSA

Ce projet, présenté comme une déclinaison des chantiers RH du groupe Auchan, s'inscrit dans une démarche de refonte globale des systèmes de reconnaissance. Pour autant, les modalités retenues, comme les conséquences prévisibles de cette dénonciation, appellent des réserves profondes.

Le dispositif actuellement en place, fondé sur des règles stables, claires, répétées dans le temps et applicables à l'ensemble de l'encadrement à partir d'un certain niveau, constitue sans ambiguïté un usage au sens juridique du terme. Sa dénonciation ne peut être envisagée comme un simple ajustement technique ou un alignement naturel sur une nouvelle stratégie. Il s'agit d'une remise en cause d'un acquis structurel, intégré de longue date à l'équilibre de la politique de rémunération.

L'UNSA SNUCD déplore l'absence totale de négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES AHS. Une décision de cette ampleur, touchant un élément aussi central que la rémunération variable, ne peut être unilatérale. Elle exige, au contraire, un dialogue loyal, transparent, et constructif avec les représentants des salariés, dans le respect des principes fondamentaux du dialogue social.

Sur le fond, le nouveau modèle proposé repose sur une segmentation des fonctions selon leur niveau d'impact économique supposé, et associe à cette typologie une répartition différenciée des pourcentages d'enjeux. Cette approche soulève de nombreuses interrogations, tant sur la méthode de classification que sur la lisibilité et l'acceptabilité du nouveau système. Elle introduit une hiérarchisation nouvelle entre les fonctions, sans que les critères soient clairement définis, partagés ou validés collectivement. Ce cloisonnement risque d'affaiblir la cohérence du management et de fragiliser l'équité perçue dans la reconnaissance des responsabilités.

Le dispositif de transition présenté indique que les salariés concernés conserveront le montant en euros le plus favorable entre l'ancien et le nouveau système. Cette formulation, en apparence protectrice, dissimule un point de fragilité majeur : l'absence de garantie sur le pourcentage lui-même. Un montant fixe, déconnecté de l'évolution de la rémunération de base, entraîne mécaniquement une érosion progressive de la reconnaissance, au fil du temps. Cette baisse relative, prévisible, n'est ni encadrée ni reconnue, et constitue une source de préoccupation forte.

L'UNSA SNUCD s'inquiète également du manque de lisibilité globale du dispositif proposé. Aucun bilan social, aucune projection d'impact, aucun engagement sur la stabilité du nouveau modèle n'ont été présentés. Les critères d'évaluation et d'attribution restent flous, les effets sur la motivation, l'implication managériale et l'attractivité du dispositif ne sont pas mesurés. En l'état, il est difficile de considérer ce projet comme un progrès ou un levier durable de performance.

En conséquence, et au vu de l'ensemble de ces éléments – défaut de concertation, fragilité structurelle du mécanisme transitoire, complexité du nouveau système, absence de garantie sur la valeur de la reconnaissance dans le temps –

**L'UNSA SNUCD rendra un avis défavorable au projet de dénonciation de l'usage relatif à la rémunération variable de l'encadrement.**

Elle demande qu'un cadre de négociation soit ouvert, afin de repenser collectivement un modèle juste, lisible, et cohérent avec les enjeux de reconnaissance, de fidélisation et de performance.

### Rendu d'avis des membres du CCSE CFDT

Pour notre organisation syndicale, toucher à la rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, de n'importe quel collaborateur, y compris de l'encadrement, n'est pas concevable.

Cela constitue une remise en question unilatérale de la Direction sur le pouvoir d'achat des salariés concernés, dans un contexte où l'inflation et les contraintes économiques pèsent déjà lourdement sur le quotidien.

Par ailleurs, malgré les explications apportées lors de la présentation du projet, les objectifs réels de la direction restent flous et peu convaincants. La CFDT n'est pas dupe : cette démarche semble avant tout répondre à une volonté de réaliser des coupes budgétaires, en permettant à l'entreprise de faire des économies au détriment de la reconnaissance salariale de l'encadrement.

De plus, il est évoqué une volonté d'adapter ce bonus selon le grade, mais rien n'est clairement défini, ni dans les modalités, ni dans les impacts concrets. Ce manque de clarté entretient un sentiment d'inquiétude et d'incompréhension chez les collègues concernés.

Nous regrettons cette absence de transparence et de volonté réelle de négociation. Si la direction souhaite repenser les dispositifs de rémunération, cela ne peut se faire unilatéralement, ni sous couvert de dénonciation d'usage. La CFDT attend des discussions loyales, construites et à la hauteur des enjeux sociaux et humains que ce type de décision implique.

Pour finir, la rémunération variable joue souvent un rôle essentiel dans la motivation des managers, la performance des équipes et la réussite globale de l'entreprise. Il est donc important de considérer ces aspects comme primordiaux afin de minimiser les impacts négatifs potentiels sur le moral et la performance des membres de l'encadrement. La CFDT émet un avis défavorable concernant le projet de dénonciation de l'usage relatif à la rémunération variable de l'encadrement.

### Rendu d'avis des membres du CCSE CFE CGC

La CFE-CGC émet un avis favorable à la dénonciation de l'enjeu de la rémunération variable de l'encadrement, sous réserve de la mise en place d'un dispositif reposant sur des objectifs réalisables fixés par les directeurs de magasin.

## Rendu d'avis des membres du CCSE CGT

la CGT ne fait pas de déclaration sur la dénonciation de l'enjeu de RVE pour l'encadrement et ne donne pas d'avis.

Les membres du CCSE rendent un avis défavorable à la majorité.

### À la suite des consultations :

Mme **Nadia Dahmani** intervient et demande si l'ensemble de l'encadrement est soumis à l'augmentation générale, comme cela a été négocié lors des dernières NAO.

M. **Philippe Mauger** répond : « Évidemment. »

Mme **Nadia Dahmani** rétorque que ce n'est pas le cas pour certains encadrants, qui n'ont pas bénéficié de l'augmentation générale.

M. **Philippe Mauger** répond qu'à la marge, il se peut que quelques managers n'aient pas eu l'augmentation générale.

Mme **Nadia Dahmani** déclare : « Mais Philippe, l'augmentation générale est prévue pour l'ensemble des encadrants. Comment se fait-il qu'ils n'aient pas eu cette augmentation ? »

M. **Philippe Mauger** répond qu'il se peut que certains encadrants, n'étant pas « au rendez-vous », n'aient pas eu l'application de l'augmentation générale.

Mme **Nadia Dahmani** rétorque : « Philippe, ce n'est pas possible. L'augmentation générale n'est soumise à aucun critère, elle doit s'appliquer de droit à tous les salariés. »

M. **Laurent Milazzo** intervient en déclarant que ce qui vient d'être entendu, à savoir que certains encadrants n'ont pas eu l'augmentation générale, constitue une discrimination et que cela n'est pas entendable de la part de la direction.

M. **Philippe Mauger** répond qu'il va se saisir du sujet.

M. **Laurent Milazzo** ajoute que l'augmentation générale doit s'appliquer de droit, comme prévu dans les NAO, et que le fait qu'un encadrant ne soit pas « au rendez-vous » est un autre sujet.

M. **Philippe Mauger** répond qu'il a pris note des observations et fera le nécessaire.

Mme **Nadia Dahmani** intervient et déclare : « Nous avons des cas qui nous sont remontés de magasins et nous serons vigilants pour que cette situation soit étudiée, mais que lorsqu'un membre d'encadrement, tout comme cela se produit côté NATIF qui a le même accord, un Plan Personnel d'Accompagnement est mis en place. »

M. **Laurent Milazzo** conclut en rappelant que les NAO doivent s'appliquer et ajoute qu'il n'est pas normal que ce ne soit pas le cas, surtout à la suite de telles déclarations de la direction.

M. **Philippe Mauger** répond qu'il a pris bonne note et regardera cette situation.

La visioconférence est terminée.

**Alexandre DEPART**  
Secrétaire du CCSE



**Philippe MAUGER**  
Président du CCSE

