

## ACCORD SUR LES SALAIRES FIXES MINIMAS AU BHV

### Entre les soussignés

La société Bazar de l'Hôtel de Ville dont le siège social est situé 55, rue de la Verrerie, 75004 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro B 542 052 865, représentée par M. Luc Taclat, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dument habilité à cet effet,

*d'une part,*

Et

Les organisations syndicales représentatives de salariés du Bazar de l'Hôtel de Ville :

- le syndicat CFDT représenté par Mme Giorgini en sa qualité de déléguée syndicale centrale
- le syndicat CFTC-CSFV représenté par M. Labbé en sa qualité de délégué syndical central
- le syndicat CGT représenté par M. Valla en sa qualité de délégué syndical central
- le syndicat FNECS-CFE-CGC représenté par Mlle Pasquier en sa qualité de déléguée syndicale centrale
- le syndicat FO représenté par M. Belda en sa qualité de délégué syndical central

*dument habilitées ou mandatées à cet effet, d'autre part.*

### Préambule

La situation des salaires minimas au BHV fait l'objet d'une attention particulière de la part des organisations syndicales et de la Direction depuis plusieurs années. Les dispositifs de rémunération variable mensuels sont dans beaucoup de cas composés d'un salaire fixe et d'une partie variable. Le total de ces deux parties porte la rémunération au minimum au niveau du SMIC. Cependant, il s'avère qu'un certain nombre d'Employés ont malgré tout un salaire fixe inférieur au SMIC. Cette situation a déjà été abordée en 2007 entre les partenaires sociaux et la Direction. La Direction a fait part de sa volonté de sortir de cette situation. C'est ainsi qu'un premier effort pour porter les salaires fixes de l'entreprise à 90 % du SMIC a été réalisé unilatéralement par la Direction en 2007.

Toutefois, il est apparu aux partenaires sociaux et à la Direction que des mesures spécifiques devaient être mises en place pour porter tous les salaires fixes au niveau du SMIC. Il est rappelé que cette démarche ne constitue nullement, de la part des organisations syndicales, une reconnaissance

46

1/1

4/1

que le SMIC constitue le salaire minimal qui doit être pratiqué au sein du BHV. Pour les organisations syndicales il s'agit à travers cette négociation de favoriser une remise au niveau au minimum du SMIC des salaires fixes des employés de l'Entreprise. Cette démarche s'inscrit, tant pour les partenaires sociaux que pour la Direction, dans une première étape nécessaire pour préparer la mise en place des salaires minimaux en cours de négociation au niveau de la branche professionnelle.

C'est dans ce contexte que des négociations se sont engagées. L'objectif de cette négociation vise à porter l'ensemble des salaires fixes inférieurs au SMIC au niveau du SMIC et garantir qu'à l'avenir plus aucun salaire fixe ne soit inférieur à ce plancher. La Direction a, dès l'ouverture des négociations, fait part de son intention de parvenir à cet objectif dans le cadre d'une enveloppe salaires fixes plus éléments variables constante dans la mesure du possible, c'est-à-dire par intégration de tout ou partie des éléments de rémunération variables dans le salaire fixe.

Au terme de la mise en œuvre des dispositions arrêtées ci-après, si dans certains cas ces intégrations ne suffisaient pas à porter l'intégralité des salaires fixes au niveau du SMIC, l'entreprise portera alors tous les fixes des Employés concernés par le présent accord à ce niveau. Dans ce dernier cas il s'agit d'une réelle augmentation de rémunération pour les salariés concernés et d'un véritable effort de l'Entreprise pour les bas salaires.

Les partenaires sociaux et la Direction ont constaté après examen des différents modes de rémunération existant au sein du BHV, en dehors de la vente, que cette négociation devait également s'inscrire dans une volonté de simplification et d'harmonisation des règles de rémunérations entre établissements.

Sont exclus du champ d'application du présent accord le personnel Cadre ou Agents de Maîtrise ainsi que l'ensemble du personnel Employé de Vente quelle que soit son appellation d'emploi.

Après plusieurs réunions de négociation, les partenaires sociaux et la Direction sont convenus de ce qui suit.

## ARTICLE 1 - RAPPEL PREALABLE

L'ensemble des dispositifs de rémunérations développés dans les articles 3 à 12 du présent accord ont été mis en place par voie de décision unilatérale par la Direction. La Direction entend conserver pour ceux des dispositifs qui subsisteront, même modifiés, après application du présent accord leur nature juridique. Le présent accord ne présente donc sur ce point qu'une portée informative et ne constitue pas un élément négocié du présent accord.

En conséquence, le résultat de la négociation qui a abouti à la signature du présent accord porte uniquement sur les modalités d'intégration dans le salaire fixe, tel qu'expliqué à l'article 2 ci-après, de tout ou partie de ces modes de rémunérations mis en place par voie de décision unilatérale par la Direction.

## ARTICLE 2 - PRINCIPES ET METHODOLOGIE

Comme rappelé dans le préambule, l'objectif de porter l'ensemble des salaires fixes au niveau du SMIC pour le personnel Employé concerné est réalisé en intégrant, tout ou partie des primes variables ou fixes perçues par le personnel Employé. Dans certains cas le nouveau salaire fixe est égal à la somme du salaire fixe antérieur et de la prime variable ou fixe antérieure.

2/6

JP

LM

15

La démarche peut être expliquée par les exemples suivants (pour la simplicité des calculs le SMIC a été arrondi à 1320€) :

Dans ce premier exemple, la moitié de la partie variable actuelle (200 €) est intégrée. La rémunération variable est réduite d'autant. Cette intégration n'étant pas suffisante pour porter le nouveau salaire fixe au niveau du SMIC, un complément de 70 € est intégré dans le fixe. Le résultat se traduit par une progression de rémunération.

SMIC arrondi à 1 320	Situation antérieure	Situation après signature de l'accord.
Salaire fixe actuel	1 150	1 150
Intégration réalisée		100
Total salaire fixe	1 150	1 250
Complément nécessaire pour atteindre le SMIC		70
Nouveau salaire fixe		1 320
Prime variable	200	100
Total salaire fixe + prime variable	1 350	1 420

Dans ce second exemple, la totalité de la prime fixe est intégrée dans le salaire fixe. L'ancien total (fixe + prime) et le nouveau total sont identiques au SMIC. Il n'est pas nécessaire d'intégrer un complément.

SMIC arrondi à 1 320	Situation antérieure	Situation après signature de l'accord.
Salaire fixe actuel	1 150	1 150
Intégration réalisée		170
Total salaire fixe	1 150	1 320
Prime fixe	170	
Nouveau salaire fixe	1 320	1 320

Il est rappelé que toutes les intégrations effectuées au titre du présent accord sont proratisées pour le personnel Employé à temps partiel.

Les intégrations tiendront compte des éventuelles majorations appliquées en décembre.

Les intégrations seront calculées pour chacune des primes concernées, établissement par établissement. Les intégrations seront effectuées à partir de chiffres propres à l'établissement. Les intégrations pour une même population pourront donc être différentes selon les établissements.

Pour le calcul des montants à intégrer, il sera retenu pour chaque prime, le plus favorable des années 2006 ou 2007 de chaque établissement (sauf pour l'article 7 pour lequel il est retenu l'année 2007).

**ARTICLE 3 - DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES EMPLOYES DES FONCTIONS HORS VENTE DES MAGASINS DE LIMONEST, LYON PART DIEU, SAINT GENIS LAVAL ET RIVES D'ARCINS**

Le mode de rémunération applicable au personnel Employés hors Vente dans ces magasins est appelé Prime de Progrès. Le montant de la Prime de Progrès à l'indice 100 depuis le 1<sup>er</sup> juin 2008 est de 75.96 € base temps complet.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 1 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par cette prime, celle-ci est intégrée en totalité dans le salaire fixe. Celle-ci disparaît donc totalement pour le personnel Employé concerné à la suite de cette intégration.

	Montant à intégrer	Plus favorable
La Part dieu	126.22€	Année 2007
Limonest	146.34 €	Année 2007
Saint Genis Laval	119.69 €	Année 2007
Rives d'Arcins	96.21€	Année 2006

**ARTICLE 4 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SERVICES ACCUEIL ENCAISSEMENT DES MAGASINS DE MONTLHERY, PARLY ET ROSNY**

Le mode de rémunération applicable au sein de ces magasins pour le personnel Employé concerné comporte :

- Une Prime Magasin de 105.93 € à l'indice 100 à dater du 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.
- Une Surprime Caisse de 65.52 € à l'indice 100 à dater du 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 2 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par ces primes, celles-ci sont intégrées en totalité dans le salaire fixe. La Prime Magasin et la Surprime Caisse disparaissent donc totalement pour le personnel Employé concerné à la suite de cette intégration.

	Montant à intégrer	Plus favorable
Montlhéry	199.19 €	Année 2007
Parly	196.24 €	Année 2007
Rosny	180.67€	Année 2006

**ARTICLE 5 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CAISSIER(E)S DU MAGASIN DE RIVOLI**

Le mode de rémunération applicable aux caissier(e)s du magasin de Rivoli comporte :

- Une Prime Fixe Minimum de 354.80 € à dater du 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.
- Une partie réellement variable.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 3 du présent accord.

16 Y. J. M. 25

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé caissier(e)s concerné par ces primes, la Prime Fixe Minimum de 354.80 € est intégrée en totalité dans le salaire fixe. La Partie Fixe Minimum disparaît donc totalement pour le personnel Employé concerné à la suite de cette intégration. Il ne subsiste que la partie réellement variable.

L'ensemble des autres règles régissant ce mode de rémunération demeurent inchangées.

#### ARTICLE 6 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CHARGE(E)S D'ACCUEIL DU MAGASIN DE RIVOLI

Sont concernés par le présent article, le personnel Employé non caissier du service accueil encaissement et le personnel Employé du service clientèle (à l'exception du standard) qui bénéficie du dispositif décrit ci-dessous.

Le mode de rémunération applicable à ce personnel du magasin de Rivoli comporte :

- Une Prime Fixe Minimum de 48.76€ à dater du 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.
- Une partie réellement variable.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 4 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble des salariés concernés par ces primes, la Prime Fixe Minimum de 48.76 € est intégrée en totalité dans le salaire fixe. La Partie Fixe Minimum disparaît donc totalement pour ce personnel Employé à la suite de cette intégration. Il ne subsiste que la partie réellement variable.

L'ensemble des autres règles régissant ce mode de rémunération demeurent inchangées.

#### ARTICLE 7 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DE L'ENTREPÔT

Le mode de rémunération applicable au personnel Employés au sein de l'entrepôt d'Ivry et de son annexe de Thiais comporte une Prime Entrepôt. Elle est versée à l'ensemble du personnel Employés affectés à ces 2 sites, à l'exclusion du personnel Employé de l'Atelier Encadrement.

La prime moyenne versée en 2007 a été de 72.03 € base temps complet.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 5 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employés concerné par cette prime, la prime moyenne Entrepôt de 72.03 € versée en 2007 est intégrée en totalité dans le salaire fixe. La Prime Entrepôt disparaît donc totalement pour le personnel Employé concerné à la suite de cette intégration.

#### ARTICLE 8 - DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ATELIER ENCADREMENT

Le mode de rémunération applicable au personnel Employé de l'Atelier Encadrement comporte une prime liée à la productivité et aux délais. Le montant moyen versé en 2007 a été de 264 € base temps complet.

76

LM

HTB

15

Le détail de ce dispositif figure en annexe 6 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par cette prime, le barème d'attribution est réduit d'1/3. La différence, soit 88 €, est intégrée dans le salaire fixe. Le nouveau barème d'attribution est donc réduit d'1/3 à la suite de cette intégration. Il figure en annexe 6 du présent accord.

L'ensemble des autres règles régissant ce mode de rémunération demeurent inchangées.

#### **ARTICLE 9 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES DES SERVICES SUPPORTS DES MAGASINS DE MONTLHERY, PARLY ET ROSNY**

On entend par services supports pour le présent article :

- Les services ressources humaines
- Les services administratifs
- Les services sécurité et sûreté
- Les services merchandising et décoration
- Les services techniques
- Les services relations clientèle
- Les services logistiques
- Et plus généralement tous les services qui ne relèvent pas des filières vente et accueil encaissement.

Le mode de rémunération applicable au sein de ces magasins à certains personnels Employé de ces services comporte une Prime Magasin de 105.93 € à l'indice 100 à dater du 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 2 du présent accord.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par cette prime, celle-ci est intégrée en totalité dans le salaire fixe. La Prime Magasin disparaît donc totalement pour les employés concernés à la suite de cette intégration.

	Montant à intégrer	Plus favorable
Montlhéry	122.46 €	Année 2007
Parly	120.76 €	Année 2007
Rosny	111.54 €	Année 2006

#### **ARTICLE 10 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES DU SERVICE TRAFIC ET EMBALLAGE EMPORTEES DU MAGASIN DE RIVOLI**

Le mode de rémunération applicable au sein de ce service comporte :

- Une Prime Fixe Minimum de 180.46€ au 1<sup>er</sup> juin 2008 base temps complet.
- Une partie réellement variable.

Le détail de ce dispositif figure en annexe 7 du présent accord.

76

UP 14 15

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par ces primes, la Prime Fixe Minimum de 180.46 € est intégrée en totalité dans le salaire fixe. La Partie Fixe Minimum disparaît donc totalement pour ce personnel Employés à la suite de cette intégration. Il ne subsiste que la partie réellement variable.

#### ARTICLE 11 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX APPROVISIONNEURS ET AUX AGENTS POLYVALENTS DE RAYON DU MAGASIN DE RIVOLI

Le mode de rémunération applicable aux approvisionneurs et aux agents polyvalents de rayon comporte une prime fixe de 149.72 €.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble du personnel Employé concerné par cette prime, la prime fixe de 149.72€ est intégrée en totalité dans le salaire fixe. Elle disparaît donc totalement pour le personnel Employé concerné à la suite de cette intégration.

#### ARTICLE 12 - INTEGRATION DE LA PRIME ADMINISTRATIVE SIEGE ET RIVOLI

Le personnel Employés du Siège, d'une part, et le personnel Employé de Rivoli qui n'est pas concerné par les primes visées aux articles 5, 6 et 10 du présent accord, d'autre part, perçoivent tous les ans, en décembre, une prime administrative de 104 € base temps complet.

Le personnel Employé administratif du Service des Caisses et du Service Clientèle de Rivoli, qui n'est pas concerné par les primes visées aux articles 5 et 6 du présent accord, perçoit tous les ans, en décembre, une prime administrative de 175 € base temps complet.

Il est convenu entre les partenaires sociaux et la Direction que pour l'ensemble des employés concernés par la Prime Administrative, celle-ci est intégrée en totalité par 13<sup>ème</sup> dans le salaire fixe. Cette prime disparaît donc totalement à la suite de cette intégration.

#### ARTICLE 13 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en application le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

#### ARTICLE 14 - DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord, et l'autre au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

9/6

LM

UP

LS

## Annexe 7

## Prime Trafic Rivoli

Prime appliquée aux employés du Service Trafic et Emballage Emportés de Rivoli  
Composée d'une partie fixe et d'une partie variable.  
Prime majorée de 50% en décembre (majoration incluse dans le tableau ci-dessous)

Mode de calcul

PF = Prime fixe (180,46€ au 1er juin 2008)

T= Taux sur CA 0,00025%

CA = Chiffre d'affaires

$$\text{Prime} = \text{PF} + (\text{CA} \times \text{T})$$

Prime globale		Janvier	Fevrier	Mars	Avril	Mai	Juin
Trafic 17	2006	414,98	254,31	235,4	246,34	234,01	237,86
	2007	418,48	261,32	239,37	256,22	238,4	251,45
		Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
	2006	235,27	242,17	236,9	255,3	254,6	253,08
	2007	250,97	249,04	239,9	259,74	260,11	249,59

Moyenne Prime fixe + partie variable 2006	258,35
Moyenne Prime fixe + partie variable 2007	264,55
Moyenne Prime fixe + partie variable 06/07	261,45



Annexe 6  
Prime atelier encadrement IVRY

La prime encadrement est appliquée aux employés de l'atelier encadrement d'Ivry selon des critères de production et délai

PRODUCTIVITE :	Barème actuel en €	Nouveau barème en €
N < 10	46	31
10 < N < 12	77	51
12 < N < 13	108	72
13 < N < 14	139	93
14 < N < 15	155	103
15 < N < 16	165	110
16 < N < 17	175	117
N > 17	185	123
DELAI :	Barème actuel en €	Nouveau barème en €
D > 3 semaines	0	0
D < 3 semaines	31	21
D < 2 semaines	62	42
D < 1 semaines	93	63

Annexe 5

Prime Entrepôt Ivry

Prime versée à tous les employés de l'entrepôt

Prime majorée de 50% en décembre

Le tableau ci-dessous inclut la majoration.

	Janvier	fevrier	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
ENTREPOT	123,98	64,99	71,86	65,98	60,93	60,19	63,64
	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	total
	63,64	60,58	63,64	70,81	72,01	85,74	864,35

Moyenne 2007

72,03

NB: Une partie de la prime a été intégrée en juin 2006

Annexe 4

Prime appliquée au personnel non caissier de Rivoli des services  
Accueil encaissement et Service clientèle :

Concerne les emplois suivants de ces services :

- Animateur
- Employé de service commercial
- Employé qualifié de service commercial
- Employé très qualifié de service commercial
- Chargé d'accueil

Prime composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe est indexée sur l'augmentation générale.

Au 1<sup>er</sup> juin 2006 : 47,2 €

Au 1<sup>er</sup> juin 2007 : 47,8 €

Au 1<sup>er</sup> juin 2008 : 48,76 €

La partie variable est la même que la partie variable de la prime caisse.

La prime de décembre est majorée de 50% et augmentée de la majoration de la partie fixe de la prime des caissiers.

Moyenne de la prime globale sur 2006 et 2007

Mode de salaire		JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	
Animateur Chargé accueil 18	2006	357,62	113,84	94,16	87,95	79,58	72,43	
	2007	368,48	125,1	91,75	90,03	73,63	85,42	
		JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	Moyenne
	2006	66,2	82,63	66,65	93,09	98,2	102,34	109,56
	2007	81,38	93,42	67,75	100,67	89,26	78,44	112,11

Prime fixe moyenne

2006	Du 01/01/06 au 31/05/06	Du 01/06/06 au 31/12/06	Prime fixe moyenne en tenant compte de la majoration de dec/janvier
Partie fixe de la prime animateur/ Chargé d'accueil	46,7	47,2	65,47

2006	Du 01/01/06 au 31/05/06	Du 01/06/06 au 31/12/06	Prime fixé moyenne en tenant compte de la majoration de dec/janvier
Partie fixe de la prime animateur/ Chargé d'accueil	47,2	47,8	66,49

Prime fixe moyenne 2006/2007: 65,98€

## Prime caisse Rivoli

Prime appliquée aux caissiers de Rivoli.

Prime composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe est indexée sur l'augmentation générale.

Au 1<sup>er</sup> juin 2006 : 343.88 €

Au 1<sup>er</sup> juin 2007 : 347.84 €

Au 1<sup>er</sup> juin 2008 : 354.80 €

La partie variable est calculée ainsi :

0.0602 sur la moyenne des transactions – 18000 (nombre de transactions minimum)  
× 1.006 sur R.U (Ratio Utilisation).

R.U : Rapport entre les heures théoriques mises en place / 85% heures travaillées.

Moyenne de la prime globale sur 2006 et 2007

Mode de salaire		JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	
Caisse 12	2006	650,9	407,12	387,44	381,23	372,86	365,71	
	2007	664,64	421,19	387,93	386,21	369,81	381,6	
		JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	Moyenne
	2006	360,98	378,81	362,83	389,27	394,38	398,52	404,17
	2007	381,41	393,46	367,79	400,71	389,3	378,48	410,21

Prime fixe moyenne

2006	Du 01/01/06 au 31/05/06	Du 01/06/0 6 au 31/12/0	Prime fixe moyenne en tenant compte de la majoration de dec/janvier
Partie fixe de la prime caisse	339,98	343,38	360,50

2007	Du 01/01/07 au 31/05/07	Du 01/06/0 7 au 31/12/0	Prime fixe moyenne en tenant compte de la majoration de dec/janvier
Partie fixe de la prime caisse	343,38	347,84	364,92

Moyenne de la prime fixe 2006/2007                      362,71 €

## Annexe 2

## Prime magasin et surprime caisse

Prime appliquée dans les magasins de région parisienne : Monthéry, Rosny et Parly.  
La prime et la surprime de décembre sont doublées

indice de CA = CA magasin réalisé au cours du mois / objectif de CA magasin à réaliser pour le mois considéré.

Au 1er juin 2008	prime magasin	surprime caisse	total
Valeur à l'objectif	105,93	65,52	171,45
Valeur du point d'indice	4,69	3,3	7,99
Valeur mini	55,44	30,28	
Valeur maxi	191,69	125,95	

	Moyenne 2006			Moyenne 2007		
	prime magasin	surprime caisse	total	prime magasin	surprime caisse	total
Parly	88,68	52,75	141,43	120,76	75,48	196,24
Rosny	111,54	69,13	180,67	74,23	42,85	117,08
Monthéry	90,29	54,21	144,5	122,46	76,73	199,19

Moyenne 2006/2007	Prime magasin	Surprime caisse	total
Parly	104,72	64,1	168,82
Rosny	92,8	55,9	148,7
Monthéry	106,3	65,47	171,77

Dans les moyennes est incluse la majoration de décembre.

## Prime de progrès

Prime appliquée dans les magasins de Province (La Part Dieu, Saint Genis Laval, Limonest et RDA)  
La prime de progrès de décembre est doublée.

indice de CA = CA magasin réalisé au cours du mois / CA magasin réalisé au cours du même mois de l'année précédente

NB: Pour Rives d'Arcins (suite à fermeture Gradignan et réouverture RDA ce qui ne permettait plus de prendre l'historique comme référence) :  
l'indice de CA = CA magasin réalisé au cours du mois / CA objectif magasin du mois de l'année en cours.

Au 1er juin 2008	Groupe	Magasin	Globale
Valeur à l'indice 100	47,67	28,29	75,96
Valeur du point d'indice	2,71	1,96	4,67
Valeur minimum	19,67	8,76	28,43
Valeur maximum	141,91	103,61	245,52

	Moyenne*		Moyenne 2006/2007*
	2006	2007	
La Part Dieu	106,56	126,22	116,4
Limonest	77,66	146,34	112
Saint Genis Laval	77,43	119,69	98,5
Gradignan/ Rives d'Arcins	96,21	56,59	76,4

\* Dans les moyennes mensuelles est incluse la majoration de décembre.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

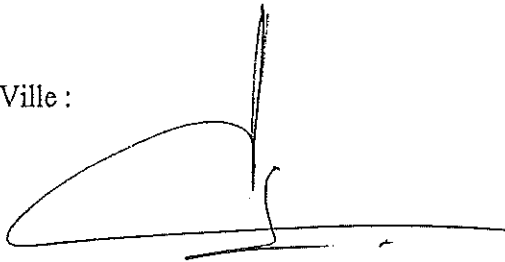
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

A Paris, le 15 12 2008 en 8 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publication.

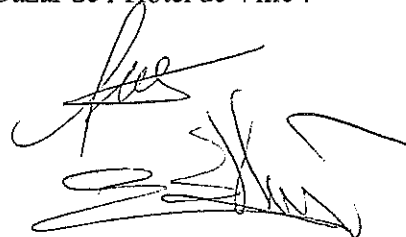
Pour la Société Bazar de l'Hôtel de Ville :

M. Luc Taclet



Pour les organisations syndicales représentatives du Bazar de l'Hôtel de Ville :

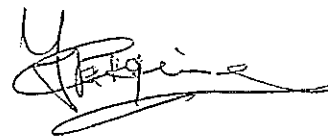
Le syndicat CFDT représenté par Mme Giorgini



Le syndicat CFTC-CSFV représenté par M. Labbé

Le syndicat CGT représenté par M. Valla

Le syndicat FNECS CFE-CG, représenté par Mlle Pasquier



Le syndicat FO par M. Belda

