

Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2022

Entre les soussignés :

**La Société Maison Johanès Boubée**, dont le siège social est sis 18, rue Boileau, CS 70012, 33070 BORDEAUX CEDEX représentée par , Directrice des Ressources Humaines.

D’ une part,

Et

**Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées** :

La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT, située 47/49, avenue Simon Bolivar 75019 PARIS, représentée par , délégué syndical dûment mandaté

La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC SNEC, située 8, allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE représentée par , déléguée syndicale dûment mandatée

La Fédération FGTA-FO, située 7, passage Tenaille 75680 PARIS cedex 14, représentée par , délégué syndical dûment mandaté

La Fédération Nationale Agroalimentaire et forestière FNAF - CGT, située 263, rue de Paris 93514 MONTREUIL, représentée par , délégué syndical dûment mandaté

D’ autre part,

Ci-après dénommées « les Parties »

**IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les parties ont engagé des négociations portant notamment sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et la qualité de vie au travail.

# Il est toutefois rappelé qu’en ce qui concerne le partage de la valeur ajoutée, celle-ci fait l’objet d’accords spécifiques portant d’une part sur la participation des salariés aux résultats de l’entreprise (négociation au niveau du Groupe Carrefour) ainsi que le PEG et le PERCOL et d’autre part sur l’intéressement des salariés aux performances de la Société Maison Johanès Boubée.

En outre, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est assuré dans le cadre d’un accord collectif de Groupe spécifique du 9 mars 2020.

La délégation syndicale de la Société Maison Johanès Boubée et les représentants de la Direction se sont réunis les 14 avril, 10 et 17 mai 2022.

Au cours de la réunion du 14 avril 2022, la Direction a présenté des informations portant sur la situation économique générale, les évolutions dans la grande distribution et la situation du Groupe Carrefour. Un bilan complet comportant des données relatives à la Société Maison Johanès Boubée en termes d’activité économique, d’emploi, d’égalité entre les hommes et les femmes, d’organisation du travail, d’évolution des rémunérations, de durée du travail a également été présenté à l’ensemble de la délégation syndicale.

En dépit d’un contexte social particulièrement difficile, accentué par la crise sanitaire liée à l’épidémie du virus « Covid-19 » et d’un contexte économique toujours défavorable, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l’importance du dialogue social.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des organisations syndicales  représentatives dans l’entreprise, a centré ses propositions sur des mesures  principalement axées sur la rémunération, le pouvoir d’achat, ainsi que sur des mesures sociales.

Ces principales mesures ont été discutées lors des réunions des 10 et 17 mai 2022.

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d’aboutir à la signature du présent accord.

Les parties précisent que toutes les dispositions du présent accord interviennent au premier jour du mois civil suivant le jour de la signature, sauf disposition contraire.

Au sens de l’article L. 2261-8 du code du travail, chacune des dispositions, à l’exception des dispositions finales, constitue un avenant de révision des accords d’entreprise qui s’y rapportent.

Les parties ont convenu que l’avenant N°1 à l’accord d’intéressement collectif 2021-2023 serait négocié dans le courant du mois de juin 2022.

L’accord concernant la journée de solidarité donnera lieu à un accord distinct.

Les parties prenantes reconnaissent la nécessité de communiquer positivement et de valoriser le contenu du programme social de Maison Johanès Boubée ainsi que des avancées que constitue cet accord.

# Art 1. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la société Maison Johanès Boubée. La liste des sites auxquels ils appartiennent et l’adresse de ces derniers est mentionnée en annexe 1.

Les dispositions du présent accord prévalent sur toutes celles ayant le même objet qui résultent ou pourraient résulter de la loi, du règlement ou de la Convention collective. Il modifie certaines dispositions du programme social 2021 de Maison Johanès Boubée.

# Art 2. Salaires

Les salaires des employés (hors apprentis et contrats de professionnalisation) de l’entreprise seront revalorisés de la façon suivante : augmentation de **1,3%** au **1er Février 2022** du taux horaire antérieur (base salaire Janvier 2022). Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de Juin 2022, et de **1,5 %** au **1er Juillet 2022** (salaire base juin). Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de Juillet 2022.

Les salaires des agents de maîtrise et cadres de l’entreprise seront revalorisés de la façon suivante : L’augmentation de la masse des salaires de cette catégorie représente 2% pour l’année 2022. Les salariés de ces catégories bénéficient habituellement de révisions de rémunération entièrement individualisées. Toutefois, pour l’année 2022, un **talon d’augmentation minimal de 1%** au1er Janvier 2022 sera garanti aux agents de maitrise et cadres (hors niveau D, embauches et promotions depuis le 1er Janvier 2022). Cette augmentation sera effectuée sur la paie du mois de Juin 2022.

# Art 3. Réduction des éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes :

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties conviennent de reconduire l’enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la Société Maison Johanès Boubée, d’un montant de 12 000 € bruts pour l’année 2022.

La répartition de cette enveloppe sera pilotée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les éventuelles inégalités de rémunération les plus marquées.

L’identification des écarts de rémunération sera réalisée à poste, niveau, expérience comparable et sur la base d’un salaire à temps complet.

**Art 4. Remise sur Achats**

Les avantages RSA actuels qui figurent dans le programme social 2021 sont maintenus.

Cependant, la remise sur achats est portée exceptionnellement de 10% à 12% du 1er Juin au 28 Février 2023 (y compris sur le carburant).

**Art 5. Indemnités kilométriques**

Les indemnités kilométriques qui figurent dans le programme social 2021 sont revalorisées de **+10%** à compter du 13 Juin (recueil de paie de Juillet), conformément au tableau ci-dessous :



**Art 6. Primes de présence**

La montant de la prime de présence, attribuée aux employés et agents de maîtrise, qui figure dans le programme social 2021 est modifiée conformément au tableau ci-dessous concernant le premier arrêt de 4 à moins de 8 jours :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre / Durée  des arrêts (ou absences) cumulés | 4 à moins  de 8 jours | 8 à moins  de 15 jours | 15 à moins  de 22 jours |
| 1 | 50% à **80%** | 45% | 25% |
| 2 | 40% | 15% | 0 |
| 3 | 15% | 0 | 0 |
| > 3 | 0 | 0 | 0 |

La prime de présence étant versée sur la paie de juin, un rappel de 30% sera versé sur la paie de Juillet aux collaborateurs.trices concernés).

**Art 7. Prime de saison de cadres**

Les dispositions de la prime de saison des cadres qui figure dans le programme social 2021 est modifié comme suit :

L’absence pour hospitalisation du salarié (y compris en ambulatoire sous réserve de le justifier par un bulletin d’hospitalisation) et l’arrêt maladie qui suit immédiatement cette hospitalisation, dans la limite de 30 jours ne minore pas la prime de saison.

Cette disposition est applicable à compter de la prime versée en juin 2022.

Un rappel de prime sera versé sur la paie de Juillet aux collaborateurs.trices concernés

**Art 8. Prime de performance logistique**

La prime de performance versée à compter de la paie de septembre prendra en compte la variation des objectifs de productivité des activités colis et palette en fonction de la saisonnalité.

Le seuil d’attribution de la prime à partir du taux d’atteinte des objectifs à 99%, prévu pour une durée de 1 AN lors de la signature de l’accord NAO 2021 est reconduit.

**Art 9. Monétisation des PIEC**

Les salariés pourront monétiser une partie de leurs jours de PIEC acquis au mois de Janvier 2022, dans la limite de 10 jours.

Les demandes devront être effectuées avant le 15 Décembre 2022.

Le paiement sera effectué sur le mois correspondant à la demande ou le mois suivant, en fonction de la date de coupure de paie.

**Art 10. Monétisation du CET**

Dans le cadre de la loi pour le pouvoir d’achat, les parties conviennent de donner la possibilité aux salariés de monétiser les jours épargnés dans leur CET, dans la limite de 10 jours.

Les jours concernés «monétisables» sont les jours de congés d’ancienneté, de congés PIEC, de Repos Cadres.

Les demandes devront être effectuées avant le 15 Décembre 2022.

Le paiement sera effectué sur le mois correspondant à la demande ou sur le mois suivant, en fonction de la date d’échéance de paie.

**Art 11. Monétisation des congés d’ancienneté**

Afin de valoriser l’ancienneté, les parties conviennent de donner la possibilité aux salariés de monétiser jusqu’à 10 jours de congé d’ancienneté acquis au 30 juin 2022.

Les demandes devront être effectuées avant le 15 Décembre 2022.

**Art 12. Durée du travail – organisation du temps de travail**

La nouvelle période de modulation est ouverte du lundi 9 mai 2022 au dimanche 7 mai 2023.

L’aménagement du temps de travail est traduit dans un avenant à l’accord initial distinct du présent accord.

Concernant la journée de solidarité, celle-ci est fixée au lundi 13 juin 2022. Le lundi de Pentecôte est chômé.

Les modalités d’organisation de la journée de solidarité feront l’objet d’un accord distinct du présent accord.

**Art 13. Négociations sociales**

L’entreprise et les partenaires sociaux ont convenu de ré-ouvrir les négociations concernant la mise en place d’un accord de classification et d’une grille des salaires minimas. Les premières réunions étant fixées les 31 mai, 16 et 23 juin.

Une discussion concernant la classification de l’encadrement aura lieu au second semestre.

Par ailleurs, la négociation sur les astreintes sera ré-ouverte sur le second semestre 2022.

**Art 14. Programme social**

Les dispositions du Programme Social 2021 n’ayant pas été modifiées par le présent accord restent maintenues et seront reprises dans le Programme social 2022.

**Art 15. Clause de revoyure**

En cas de dérapage significatif de l’inflation réelle sur 12 mois, à fin juin 2022, par rapport à l’inflation prévue sur cette même période, les parties signataires s’engagent à se revoir au début du mois de septembre 2022.

**Art 16. Durée de l’accord – Dénonciation de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’une année au plus, jusqu'à la conclusion d’un nouvel accord ou la constatation d’un désaccord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Il ne pourra pas être tacitement reconduit.

**Art 17. Date d’application – publicité – dépôt de l’accord**

Pour en assurer la publicité, le présent accord sera affiché dès sa signature dans tous les sites de l’entreprise.

Un exemplaire original sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à l’initiative et aux frais de l’entreprise, dans les 15 jours au plus tard suivant sa conclusion :

* en 2 exemplaires auprès de le DIRECCTE de GIRONDE, dont une version sur support papier, signé des parties et une sur support électronique à l’adresse suivante : [dd-33.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-33.accord-entreprise@direccte.gouv.fr)
* en 1 exemplaire original auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de BORDEAUX.

Fait à BORDEAUX, le 31 Mai 2022

en 5 exemplaires originaux

Pour l’Entreprise Pour la FGA-CFDT

,

Directrice des Ressources Humaines

Pour la FNAF-CGT Pour la FGTA-FO

Pour la CFE-CGC SNEC

ANNEXE 1

**ETABLISSEMENTS COUVERTS AU TITRE DU PRESENT ACCORD**

|  |  |
| --- | --- |
| SITES | ADRESSE |
| Bordeaux | 18 Rue Boileau – CS 70012  33 070 BORDEAUX Cedex |
| Bayeux | 2 route de Tilly - CS 60990  14 406 BAYEUX Cedex |
| Nîmes | ZAC de Grezan – 115 Rue de Bacchus  30 000 NÎMES |
| Doué en Anjou | 67 Rue de la Croix Germain – ZI la Saulaie  49 700 DOUE EN ANJOU |
| Beychac & Caillau | ZA du Bos Plan  33750 BEYCHAC ET CAILLAU |
| La Chapelle d’Armentières | Avenue industrielle, ZA de la Houssoye – CS 60403  59 933 LA CHAPELLE D’ARMENTIERES |
| Belleville sur Saône | 500, Route de Champanard  69 220 ST JEAN D’ARDIERES |