**ACCORD COLLECTIF 2022 SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMESET LES HOMMES**

**Mesures salariales et sociales NAO MONOP’ 2022**

Entre :

La Société Monop', représentée par XXX, Directeur Général de la Société Monop' représentant la Société Monop’ (ci-après dénommée Monop’), dont le siège social est situé au 14/16 rue Marc Bloch – 92110 CLICHY, dûment mandaté à cet effet ;

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Monop’, représentées pour :

La CFE-CGC, organisation syndicale représentative au niveau de la Société Monop', représentée par XXX, Délégué syndical,

La CGT, organisation syndicale représentative au niveau de la Société Monop', représentée par XXX et XXX, Délégués syndicaux,

La FGTA-FO, organisation syndicale représentative au niveau de de la Société Monop', représentée par XXX et XXX, Délégués syndicaux,

Pour L'UNSA, organisation syndicale représentative au niveau de de la Société Monop', représentée par XXX, Délégué syndical.

D'autre part,

**Préambule**

Le présent accord est établi, à la suite des réunions de négociation annuelle obligatoire, selon le calendrier suivant :

* 1 ère Réunion : 15 février 2022
* 2ème Réunion : 9 mars 2022
* 3ème Réunion : 22 mars 2022

Durant ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur les propositions suivantes :

**Article 1 : Dernier état des propositions respectives des parties**

**1.1. Les Organisations Syndicales**

Les Organisations Syndicales ont fait les propositions qui figurent en annexe 1.

**1.2. La Direction**

Après échanges et discussions sur les propositions et avancées faites par la Direction, d’une part et les revendications exprimées par les Organisations Syndicales, d’autre part, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, de l’application des dispositions ci-après.

La Direction a proposé, au regard des priorités et des contraintes de Monop’ les mesures salariales et sociales présentées à l’article 2 du présent accord.

Ces mesures s’inscrivent dans un contexte complexe et aléatoire d’un point de vue :

* sanitaire lié à la crise COVID-19,
* concurrentiel avec l’entrée de nouveaux acteurs,
* commercial avec les changements des habitudes d’achats et de consommation de nos clients. En effet les centres-villes ont été désertés le nombre de touristes et de travailleurs a fortement diminué,
* géopolitique, du fait de la nouvelle instabilité liée au conflit en cours et des conséquences pour Monop’ (augmentation des coûts de la logistique, des matières premières, emballage, nouvelle chute du Tourisme…).

Malgré ce contexte difficile, Monop’ a décidé d’aborder ces NAO avec un prisme plus large que les résultats 2021, afin de valoriser l’engagement de ses équipes ayant permis à Monop’ de poursuivre son activité dans ce contexte contraint.

Monop’ a axé prioritairement ces mesures sur le pouvoir d’achat des collaborateurs, afin de valoriser au mieux le travail et l’engagement de tous, malgré des résultats en retrait.

**Article 2 : Mesures salariales et sociales**

**2.1. Augmentations**

La Direction de Monop’ propose, des mesures axées sur la préservation du pouvoir d’achat de l’ensemble des salariés.

Pour les Employés

La Direction de Monop’ s’assure que le salaire de base de la population Employé, augmente de 2,5% entre le 1er juillet 2021 et le 1er juillet 2022.

Par comparaison entre le salaire de base de juillet 2021 et celui de juillet 2022, le salaire de base évoluera de la manière suivante :

* Pour les salariés ayant un an d’ancienneté et dont le salaire de base a évolué (augmentation du SMIC) de moins de 2,5% depuis le 1er juillet 2021 ; bénéficieront d’une augmentation de la différence pour atteindre 2,5% d’augmentation de leur salaire de base au 1er juillet 2022.
* Pour les salariés ayant bénéficié des hausses successives du SMIC au 1er septembre 2021 et au 1er janvier 2022, l’évolution de 2,5% est déjà intervenue mécaniquement et ne sera pas complétée.

Pour les agents de maîtrise

La Direction attribue une enveloppe globale d’augmentation de +2,5% pour tous les agents de maîtrise ayant un an d’ancienneté au 1er juillet 2022, décomposée comme suit :

* A titre exceptionnel, une augmentation générale de +2,5% des salaires de base de l’ensemble de la population des Agents de maitrise ayant un an d’ancienneté au 1er juillet 2022
* Pour les salariés ayant un an d’ancienneté et dont le salaire de base a évolué (minima conventionnels) de moins de 2,5% depuis le 1er juillet 2021 ; bénéficieront d’une augmentation de la différence pour atteindre 2,5% d’augmentation de leur salaire de base au 1er juillet 2022.
* Les salariés ayant bénéficié à hauteur de 2,5% découlant de l’augmentation des minima conventionnels en novembre 2021, ne bénéficieront pas de cette mesure.

La période de référence relative à cette augmentation se calcule par comparaison entre le salaire de base de juillet 2021 et le salaire de base de juillet 2022.

Pour les cadres

Mise en place d’un minimum salarial pour l’encadrement de 2500 € bruts mensuels au 1er juillet 2022.

La Direction attribue une enveloppe globale d’augmentation de + 2, 5% pour tous les cadres ayant un an d’ancienneté au 1er juillet 2022, décomposée comme suit :

A titre exceptionnel, une augmentation générale de + 1% des salaires de base des Cadres ayant un an d’ancienneté au 1er juillet 2022.

* Une augmentation individualisée dans le cadre d’une enveloppe de 1,5% des salaires de base pour les Cadres ayant un an d’ancienneté sur recommandation du manager, sous conditions de performance individuelle, applicable sur le salaire de base au 1er juillet 2022.

**2.2. Pérennisation de la remise sur achats 15% alimentaire**

Il est convenu la pérennisation de la mesure expérimentale fixée dans la NAO 2021

Afin d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés de Monop’, il est convenu de maintenir la « remise salarié » à 15% sur l’alimentaire.

Cette mesure est applicable à compter du 1er juillet 2022 à durée indéterminée

**2.3. La mise en place d’une réflexion à compter de mai 2022 sur la revalorisation de la POP employés et de ses conditions d’attribution**

Afin de valoriser et motiver les collaborateurs employés à l’atteinte des objectifs de leur magasin et dans un souci d’attractivité de la Prime sur Objectifs de Performance pour les collaborateurs statut employé (POP employé), la Direction Monop’ a acté la révision des conditions d’attributions de la POP employé et la revalorisation de son montant.

La Direction Monop’ souhaite initier les démarches à compter du mois de mai 2022 relatives aux conditions d’attributions de la POP employé et au calcul de son montant.

Article 3 : Opposition, publicité et formalités

Le présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales représentatives participant à la négociation pour signature.

Le présent accord voit sa validité subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du Travail.

Dès lors que les conditions seront remplies, le présent accord sera notifié à la Fédération de Branche CFE-CGC, CGT, FO et UNSA, organisations syndicales représentatives de Monop' et adressé par télétransmission à la DIRECCTE de Nanterre.

Le présent accord est également déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par la Loi, il sera affiché dans chaque établissement.

Fait à Clichy, le 29 mars 2022

Pour la Société Monop' :

XXX, Directeur Général de la Société Monop'

Pour les Organisations syndicales :

Pour la CFE-CGC, représentée par XXX, Délégué syndical

Pour la CGT représentée par XXX et XXX, Délégués syndicaux

Pour FO, représentée par XXX et XXX, Délégués syndicaux

Pour L'UNSA, représentée par XXX, Délégué syndical

**ANNEXE 1 : Revendications des Organisations Syndicales**