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

**MESURES SALARIALES ET SOCIALES**

**NAO 2023**

**Entre :**

**D’une part,**

Monsieur …., Directeur des Ressources Humaines, , représentant l’UES MONOPRIX (ci-après dénommée MONOPRIX), dont le siège social est situé au 14/16 rue Marc Bloch – 92110 CLICHY, dûment mandaté à cet effet ;

**Et d’autre part,**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES Monoprix, représentées pour :

* La CFDT, par …..
* La CFE- CGC, par …
* La CGT, par ….

**Préambule**

Le présent accord est établi, à la suite des réunions de négociation annuelle obligatoire en date des 21 mars, 11 avril et 18 avril 2023.

Durant ces négociations, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur les propositions suivantes, ci-après au dernier état des échanges  :

**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 Monoprix les mesures salariales et sociales présentées à l’article 2 du présent accord.

Ces mesures s’inscrivent dans un contexte complexe et aléatoire avec :

* un volume d’articles par client qui recule en volume,
* un chiffre d’affaire maintenu grâce à la hausse des prix de vente,
* une part de marché qui continue de s’effriter, au bénéfice de nos concurrents
* la montée en puissance de nouveaux acteurs sur le commerce de centre-ville avec des horaires de travail sur la fin de journée au-delà de 21h,
* la poursuite des changements des habitudes d’achats et de consommation de nos clients,
* le maintien de l’instabilité liée au conflit en Ukraine et ses conséquences pour Monoprix (augmentation des coûts de la logistique, des matières premières, emballage …).

Malgré ce contexte difficile et les perspectives pour 2023 défavorables, Monoprix a décidé d’aborder ces NAO en :

* favorisant le maintien du pouvoir d’achat,
* valorisant l’engagement des collaborateurs par des mesures individuelles,
* fixer les sujets majeurs ouverts avec les organisations syndicales représentatives pour l’année 2023.

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.

**Article 2 : Mesures**

**2.1. Augmentations**

**2.1.1 De la grille salariale**

Dans la démarche de favoriser le pouvoir d’achat des collaborateurs, il est mis en place des mesures de revalorisation de grille permettant ainsi aux collaborateurs de bénéficier d’une augmentation en lien avec leur niveau de classification.

Le salaire de base mensuel de la grille s’entend pour un temps complet.

**Augmentation de la grille au 1er mai 2023**

La grille des minimas applicable au 1er mai 2023 sera la suivante :



La grille est applicable pour les magasins du périmètre de la Convention Collective Nationale, grands magasins et magasins populaires.

**\* \* \***

Historiquement deux magasins du périmètre de l’UES Monoprix relèvent de la Convention Collective Nationale du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire.

Dans la démarche de favoriser le pouvoir d’achat des collaborateurs, ces deux magasins seront également concernés par un réajustement de la grille applicable.

Pour les deux magasins concernés la grille des minimas applicable au 1er mai 2023 sera la suivante :



**\* \* \***

**2.1.2 Augmentation générale pour les Agents de Maîtrise et cadres**

Lors de la réouverture de la NAO 2022 la démarche de soutien au pouvoir d’achat s’était centrée sur la population employés.

Par conséquent et afin de favoriser le pouvoir d’achat de l’ensemble des collaborateurs, une augmentation générale **de 1,5% au 1er juillet 2023** sera mise en œuvre pour les collaborateurs **Agents de Maîtrise et Cadres**.

Cette augmentation générale concernera les collaborateurs visés ayant une ancienneté antérieure au 01 janvier 2023.

**2.1.3 Augmentation individuelle des collaborateurs hors grille**

Dans la démarche de valoriser l’engagement des collaborateurs, il est mis en place une revalorisation salariale liée à la performance individuelle pour les Employés, Agents de Maîtrise et Cadres.

La Direction attribue une enveloppe **d’augmentation individualisée** dans le cadre d’une enveloppe de 0,75% des salaires de base de l’ensemble de la population des Employés, Agents de Maîtrise et Cadres **sur recommandation du manager et validation du Responsable des Ressources Humaines, sous conditions de performance individuelle**, **applicable au 1er juillet 2023 sur le salaire de base mensuel brut en vigueur au 30 juin 2023.**

**Employés**

Tous les salariés statut employé **n’ayant pas bénéficié de la revalorisation par la grille de mai 2023**, auront une a**ugmentation individualisée d’une valeur « plancher » minimale de + 2 %** du salaire de base mensuel brut en vigueur au 30 juin 2023.

**Agents de Maîtrise et Cadres**

En raison de l’augmentation générale, **l’augmentation individualisée**, pour les salariés statut agents de Maîtrise et Cadres, s’établira

* sous conditions de performance individuelle.

et, exclusivement sur :

* recommandation du manager,
* validation du Responsable des Ressources Humaines.

**Pour les collaborateurs en bénéficiant, celle-ci sera à minima de 2%.**

**\* \* \***

Synthèse

Ces mesures permettront donc à 100% des collaborateurs de bénéficier d’une augmentation (soit via l’augmentation de la grille salariale, soit via l’augmentation générale pour les Agents de Maîtrise et Cadres, soit via une augmentation individuelle pour les salariés hors grille).



**2.2. Remise sur achats sur l’alimentaire**

Dans la démarche de favoriser le pouvoir d’achat des collaborateurs et dans le contexte exceptionnel et particulier de hausse des prix alimentaires, il est convenu d’une mesure à durée déterminée de soutien au pouvoir d’achat alimentaire de l’ensemble des collaborateurs de l’UES Monoprix (Employés, Agents de Maîtrise et Cadres).

Afin d’améliorer le pouvoir d’achat alimentaire des salariés, il est convenu de porter la « ***remise salarié* » à 20% sur l’alimentaire**.

Cette mesure à durée déterminée est applicable à compter du **1er juin 2023 et jusqu’au 31 janvier 2024**.

A l’expiration de ce délai, la « *remise salarié* » sur l’alimentaire sera rétablie à 15%.

Omnicanal : gratuité de la livraison à domicile en alimentaire

Il est convenu que le coût de la livraison en alimentaire via le site Monoprix.fr sera offert aux collaborateurs. Cette mesure à durée déterminée est applicable à compter du 1er juin 2023 et jusqu’au 31 janvier 2024. Il est rappelé que cette offre s’applique là où le service de livraison est proposé et selon la politique commerciale en vigueur de prise de commande.

**2.3. Classification**

Dans la démarche de valoriser l’engagement des collaborateurs, il est convenu de **réduire la durée de passage** **du niveau/échelon 3.1 au niveau/échelon à 3.2** à **24 mois**.

Cette mesure est applicable à compter du **1er septembre 2023** pour une durée indéterminée.

**2****.4. Monétisation de jours du Compte Epargne Temps**

Dans la démarche de favoriser le pouvoir d’achat des collaborateurs, il est mis en place, sur volontariat du collaborateur, d’une monétisation de **6 jours (hors congés légaux)** **présents sur le Compte Epargne Temps (CET) au 1er mai 2023.**

Le rachat d’au plus 6 jours (hors congés légaux) existants dans le compteur à la date du 1er mai 2023, est **activable entre le 1er juin et le 31 août 2023.**

A l’expiration de ce délai, la possibilité de rachat de jours de CET cessera.

**2.5. Ticket restaurant pour le travail du dimanche en demi-journée**

Au même titre que les employés, les membres de l’encadrement en forfait jours bénéficieront des tickets restaurants en cas de travail en une demi-journée le dimanche, dès lors que celui intègre un temps de déjeuner.

Cette mesure est applicable à compter du 1er juillet 2023 pour une durée indéterminée.

**2.6. Prime de remplacement**

Dans la démarche de valoriser l’engagement des collaborateurs, il est convenu **de revaloriser la Prime de remplacement.**

En effet, tout au long de l’année mais notamment durant la période des congés d’été, certains collaborateurs sont amenés à effectuer le remplacement de leurs responsables.

Dans ce cadre la prime de remplacement, sera attribuée pour chaque salarié, Employé, Agent de maîtrise ou Cadre.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Durée | Employés | Encadrement |
| Remplacement à partir de 1 semaine complète. | Quand remplacement d’un employé avec une qualification supérieure ( classification) :  20 euros par semaine complète.  En cas de semaine incomplète (au-delà d’une semaine) il sera mis en place un versement de cette prime au prorata temporis. | Quand un Agent de Maîtrise remplace un cadre  12% du salaire de base du salarié qui effectue le remplacement |
| Quand remplacement d’un agent de Maîtrise :  30 euros par semaine complète  En cas de semaine incomplète (au-delà d’une semaine) il sera mis en place un versement de cette prime au prorata temporis. |
| Quand remplacement d’un cadre :  50 euros par semaine complète  En cas de semaine incomplète (au-delà d’une semaine) il sera mis en place un versement de cette prime au prorata temporis. |
| Principes : les salariés remplaçant les Directeurs 100 euros par semaine complète de remplacement, sauf Sous Directeurs. | |

Chaque remplacement devra faire l’objet d’une confirmation préalable du Directeur de Magasin, Chef de Département pour le siège ou du Directeur Commercial régional / Direction du siège validant la tenue partielle de fonction.

Au-delà d’une durée de 4 semaines, pour le remplacement d’un Agent de maîtrise ou d’un Cadre, une confirmation préalable est requise Directeur de Magasin, Chef de Département pour le siège et du Directeur Commercial régional / Direction du siège validant la tenue partielle de fonction.

Pour les cas d’établissements ayant mis en place un dispositif spécifique par usage, plus favorable, celui-ci poursuivra ses effets, conformément aux dispositions légales applicables.

Cette mesure est **applicable à compter du 1er juillet 2023** pour une durée indéterminée.

**2.8. Temps de travail**

Dans une démarche de favoriser la mise en place du travail sur 5 jours, il est acté la mise en place d’une expérimentation pilote sur quelques magasins.

La Direction souhaite lancer cette démarche dès début mai 2023 en associant les organisations syndicales à celle-ci.

En ce sens, une commission ad hoc sera créée comprenant :

* trois membres par organisation syndicale représentative au sein de l’UES et signataire du présent accord.
* un membre par organisation syndicale représentative au sein de l’UES et non signataire du présent accord avec qualité de membre observateur.

Les modalités de fonctionnement de la commission seront mis en place lors de la première réunion qui se tiendra au plus tard dans le mois suivant la signature de l’accord.

Les heures de réunion à l’initiative de la Direction seront considérées comme du temps de travail effectif et payées pour les collaborateurs/trices à temps partiel et/ou récupérées comme tel pour les collaborateurs/trices à temps complet.

**2.9. Astreinte**

Dans la démarche de fixer les sujets majeurs avec les organisations syndicales représentatives en 2023, la Direction ouvrira une négociation pour un accord sur la mise en place d’un dispositif d’astreinte négociation au quatrième trimestre 2023.

**Article 3 - Notification et dépôt**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes.

**Fait à Clichy, le 26 avril 2023**

**…….**

Directeur des Ressources Humaines

* **Pour la CFDT :**
* **Pour la CFE- CGC :**
* **Pour la CGT :**

**ANNEXE 1 : Synthèse de la NAO 2023**



**ANNEXE 2 : Revendications des Organisations Syndicales**