**ACCORD DU 17 JANVIER 2022**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**ENTRE**

**La société COOPÉRATIVE U ENSEIGNE** ;

Représentée par , Directrice des Ressources Humaines

Ci-après dénommée "la Société"

D'une part,

**ET**

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

● **CFE-CGC** représentée par en tant que Délégué Syndical Central, dûment habilité

● **FO** représentée par en tant que Déléguée Syndicale Centrale, dûment habilitée

D’autre part,

**SOMMAIRE**

[PREAMBULE 3](#_Toc94797595)

[**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION** 4](#_Toc94797596)

[**ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES** 4](#_Toc94797597)

[2.1 Augmentation des salaires 4](#_Toc94797598)

[2.2 Revalorisation de la grille des minimas de salaires pour les niveaux 1, 2, 3 et 4 échelon 1 de la catégorie Employé 4](#_Toc94797599)

[2.3 Etudes salariales 6](#_Toc94797600)

[**ARTICLE 3 – MESURES EN FAVEUR DE L’ORGANISATION DU TRAVAIL** 6](#_Toc94797601)

[3.1 Elargissement du bénéfice de la retraite progressive aux forfaits-jours 6](#_Toc94797602)

[3.2 Modification des règles quant à la journée de solidarité 6](#_Toc94797603)

[3.3 Modification des règles de transfert des congés sur le Compte Epargne Temps (CET) 6](#_Toc94797604)

[3.4 Mise en œuvre d’un Groupe de Travail (GT) pour définir une structure horaire spécifique pour les agréeurs à Boulogne sur Mer 7](#_Toc94797605)

[**ARTICLE 4 – MESURES EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** 7](#_Toc94797606)

[4.1 Modification des règles relatives au congé de fractionnement 7](#_Toc94797607)

[4.2 Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant 7](#_Toc94797608)

[4.3 Communication et information des salariés via UniSvers 8](#_Toc94797609)

[**ARTICLE 5 – MESURES EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** 8](#_Toc94797610)

[**ARTICLE 6 – DUREE ET EFFETS DU PRESENT ACCORD** 8](#_Toc94797611)

[**ARTICLE 7 – REVISION DU PRESENT ACCORD** 8](#_Toc94797612)

[**ARTICLE 8 – DENONCIATION DU PRESENT ACCORD** 9](#_Toc94797613)

[**ARTICLE 9 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD** 9](#_Toc94797614)

[ANNEXE 1 – LISTE DES ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE COOPERATIVE U ENSEIGNE 11](#_Toc94797615)

# **PREAMBULE**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions de l’article L.2242-1 du Code du travail relatives à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), qui prévoient que chaque année s’engage une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail.

C’est dans ce contexte que la Direction et les organisations syndicales représentatives de la Coopérative U Enseigne se sont rencontrées le 9 décembre 2021 ainsi que les 5 et 13 janvier 2022.

Avant la tenue de la première réunion de négociations, les organisations syndicales ont adressé à la Direction leurs revendications, qu’elles ont pu développer le 9 décembre 2021.

Au cours de cette même réunion, la Direction a rappelé que la situation économique et financière avait été présentée en CSEC du 19 octobre 2021 et les orientations stratégiques lors du CSEC du 1er décembre 2021.

La Direction a également remis un document de synthèse des indicateurs sociaux qui inclue la situation comparée en matière d’égalité hommes-femmes afin que les organisations syndicales aient un état le plus complet possible de la situation de l'entreprise.

Suite à des compléments d’informations demandés par les partenaires sociaux, la Direction a également transmis, en amont de la réunion du 5 janvier 2022 et au cours de la réunion du 13 janvier 2022, des données complémentaires.

Après échanges constructifs et négociations avec la Direction, les parties ont conclu le présent accord.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

### **ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Coopérative U Enseigne sauf pour les dispositions pour lesquelles n’est visée qu’une catégorie du personnel.

### **ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES**

## 2.1 Augmentation des salaires

Au titre de l’année 2022, une enveloppe de 3 % de la masse salariale (des salaires de base) répartie comme suit sera consacrée à la revalorisation des salaires :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie** | **Augmentation générale** | **Augmentation individuelle** |
| Employés | 2,80 % | 0,20 % |
| Agents de maîtrise | 2,00 % | 1,00 % |
| Cadres |  | 3,00 % |

Le versement de ces augmentations de salaire s’applique aux salariés précités, présents au moment du traitement en paie, soit au 1er mars 2022, sans condition d’ancienneté.

Ces mesures entrent en vigueur, de manière rétroactive, à compter du 1er janvier 2022.

Il est par ailleurs précisé que le calcul de l’augmentation individuelle sera réalisé sur le salaire de base après application de l’augmentation générale.

Conformément à l’accord NAO de 2020, la Direction s’engage à étudier chaque année la situation des collaborateurs cadres non augmentés depuis 4 ans.

Pour 2022, il s’agira d’étudier la situation des cadres non augmentés depuis 2018. Les collaborateurs identifiés se verront allouer une augmentation de 1,5 % à minima.

Il est toutefois précisé que cette disposition s’applique, sous réserve que le collaborateur soit, lors de l’entretien annuel d’évaluation apprécié a minima « conforme aux attentes du poste » dans le cadre de l’exercice de ses missions.

## 2.2 Revalorisation de la grille des minimas de salaires pour les niveaux 1, 2, 3 et 4 échelon 1 de la catégorie Employé

Compte tenu des augmentations successives du taux horaire du SMIC le 1er octobre 2021 et le 1er janvier 2022 portant ce taux à 10,57 € bruts de l’heure, les parties ont décidé de revoir les minimas de la grille salariale pour les premiers niveaux rattrapés par la valeur actuelle du SMIC.

La Direction a présenté la grille des salaires réactualisée pour les seuls niveaux 1, 2, 3 et 4 échelon 1 concernant la catégorie des Employés. Les parties ont acté en réunion de cette revalorisation à effet du 1er février 2022.

Ainsi, la grille suivante sera applicable à compter du 1er février 2022 pour les niveaux concernés signalés en jaune :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Taux horaire applicable 01/01/2022 en euros | Taux horaire applicable 01/01/2022 après modification en euros | Salaire mensuel minimum garanti (base 159,25 h) en euros |
| EMPLOYES | Niveau 1 | Echelon 1 | 10,57 | 10,57 | 1683,27 |
| Echelon 2 | 10,57 | 10,62 | 1692 |
| Niveau 2 | Echelon 1 | 10,57 | 10,66 | 1698 |
| Echelon 2 | 10,57 | 10,74 | 1710 |
| Echelon 3 | 10,66 | 10,82 | 1723 |
| Niveau 3 | Echelon 1 | 10,76 | 10,89 | 1735 |
| Echelon 2 | 11,00 | 11,02 | 1755 |
| Echelon 3 | 11,24 | 11,27 | 1795 |
| Niveau 4 | Echelon 1 | 11,38 | 11,40 | 1815 |
| Echelon 2 | 11,65 | 11,65 | 1855 |
| Echelon 3 | 11,92 | 11,92 | 1898 |
| AGENTS DE MAÎTRISE | Niveau 5 | Echelon 1 | 12,33 | 12,33 | 1963 |
| Echelon 2 | 12,68 | 12,68 | 2020 |
| Echelon 3 | 13,03 | 13,03 | 2075 |
| Echelon 4 | 13,52 | 13,52 | 2153 |
| Niveau 6 | Echelon 1 | 14,19 | 14,19 | 2260 |
| Echelon 2 | 14,54 | 14,54 | 2315 |
| Echelon 3 | 14,86 | 14,86 | 2366 |
| Echelon 4 | 15,70 | 15,70 | 2500 |
| CADRES | Niveau 7 | Echelon 1 | - | - | 2625 |
| Echelon 2 | - | - | 2792 |
| Echelon 3 | - | - | 3012 |
| Echelon 4 | - | - | 3362 |
| Niveau 8 | - | - | - | 3600 |

Il est par ailleurs précisé, à titre d’information, qu’un travail de réécriture des échelons a été réalisé par la Direction et la Commission paritaire de suivi de classifications au cours du mois de janvier 2022.

A l’issue de cette réflexion, il a notamment été acté de supprimer le niveau 1 et les échelons du niveau 2.

A ce titre, un avenant à l’accord relatif à la classification des emplois est en cours de finalisation.

## 2.3 Etudes salariales

La Direction s’engage à réunir en avril et en septembre 2022 les organisations syndicales représentatives de l’entreprise afin de présenter une cartographie des salaires au sein des métiers qui auront été identifiés comme prioritaires pour cette étude.

Au sein du métier identifié, l’analyse portera sur les salaires minimums, maximums, médians et moyens par emploi repère et par établissement.

### **ARTICLE 3 – MESURES EN FAVEUR DE L’ORGANISATION DU TRAVAIL**

## 3.1 Elargissement du bénéfice de la retraite progressive aux forfaits-jours

Conformément à l’accord relatif à l’aménagement des fins de carrière : « *Par principe, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l’année n’ouvrent pas droit à la retraite progressive. Toutefois, sous réserve des évolutions législatives ou réglementaires, un décompte horaire de la durée du travail sera retenu, dans l’avenant de passage à temps partiel des salariés soumis à une convention de forfait en jours qui souhaiteraient bénéficier de la retraite progressive.* »

Les parties actent de l’extension du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait jours depuis l’entrée en vigueur de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) 2022 au 1er janvier 2022.

## 3.2 Modification des règles quant à la journée de solidarité

A compter du 1er juin 2022, pour les salariés disposant d’un JRTT/jour de repos, la référence au lundi de Pentecôte pour le décompte dudit jour est supprimée.

Le décompte de la journée de solidarité aura ainsi lieu en début de période de référence, soit dès le 1er juin de l’année N.

## 3.3 Modification des règles de transfert des congés sur le Compte Epargne Temps (CET)

Les parties rappellent que lors de la campagne annuelle, un collaborateur qui souhaite épargner sur son CET des congés restants dans ses compteurs (congés payés, RTT/Jour de repos forfait/Jour de repos itinérants, congé d’ancienneté) doit lui-même procéder au transfert des jours.

Désormais, et sauf avis contraire du salarié, les jours restants dans les compteurs seront automatiquement transférés vers le CET en fin de période de référence. Le collaborateur n’aura plus d’action à mener pour transférer ses congés (congés payés, RTT/Jour de repos forfait/Jour de repos itinérants, congé d’ancienneté) sur son CET .

En cas d’avis contraire du salarié, celui-ci devra en informer la GTA par tout moyen (email, courrier) avant la fin de la période (31 mai de l’année concernée).

Le passage au transfert automatique est prévu au 31 mai 2022.

## 3.4 Mise en œuvre d’un Groupe de Travail (GT) pour définir une structure horaire spécifique pour les agréeurs à Boulogne sur Mer

Au regard des contraintes métiers, les parties actent la mise en œuvre d’un groupe de travail (GT) à constituer sur le premier semestre 2022, afin de créer une structure horaire spécifique pour les agréeurs présents sur le site de Boulogne sur Mer.

Ce GT sera notamment constitué d’un représentant du personnel des organisations syndicales signataires du présent accord.

### **ARTICLE 4 – MESURES EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

## 4.1 Modification des règles relatives au congé de fractionnement

Les parties rappellent le cadre légal de l’octroi des jours de fractionnement :

Le collaborateur doit prendre un congé d'au moins 10 jours ouvrés de congés payés (soit 2 semaines) sur la période allant du 1er mai de l’année N au 31 octobre de l’année N.

Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Des jours supplémentaires, autrement appelés jours de fractionnement, sont accordés dans les conditions suivantes :

* 1 jour ouvré si le collaborateur prend entre 3 à 4 jours ouvrés du congé principal en dehors de cette période ;
* 2 jours ouvrés si le collaborateur prend 5 jours ouvrés minimum du congé principal en dehors de cette période.

Les parties conviennent qu’à compter du 1er juin 2022, le droit à congés payés sera majoré d’un ou deux jours de congé(s) supplémentaire(s) en fonction du nombre de jours de congés acquis sur la période du 1er juin de l’année N-1 au 31 mai de l’année N, à savoir :

* 1 jour de congé supplémentaire si le droit à congés acquis du collaborateur est compris entre 13 à 14 jours ouvrés ;
* 2 jours de congés supplémentaires si le droit à congés acquis du collaborateur est au moins égal à 15 jours ouvrés.

A compter du 1er juin 2022, les règles légales relatives à l’acquisition des jours de fractionnement seront remplacées par les dispositions du présent accord. Il est précisé que pour l’année 2022, les congés acquis sont ceux acquis sur la période du 1er juin 2021 au 31 mai 2022.

## 4.2 Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

La Convention Collective Nationale, dont dépend la Société, et l’accord collectif sur la durée du travail et l’aménagement du temps de travail prévoient l’octroi de 2 jours ouvrés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 permet au salarié de bénéficier d'un congé de 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Afin d’harmoniser le décompte des jours, les parties s’accordent pour octroyer 2 jours ouvrés pour les 3 situations précitées.

## 4.3 Communication et information des salariés via UniSvers

Les parties conviennent de la création d’une rubrique « Dialogue Social » sur UniSvers, commune à tous les établissements, sur l’année 2022.

La réflexion quant à l’arborescence et le contenu de cette rubrique est menée par un Groupe de Travail (GT) composé de référents RH.

Les accords collectifs signés, les synthèses de ces accords, les procès-verbaux du Comité Social Economique Central (CSEC) y seront notamment accessibles.

### **ARTICLE 5 – MESURES EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les parties rappellent qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 juin 2021.

### **ARTICLE 6 – DUREE ET EFFETS DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa date de signature, sauf pour les dispositions prévoyant une autre date d’application.

### **ARTICLE 7 – REVISION DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord peut être révisé.

Sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, les organisations syndicales représentatives habilitées au sens de l’article L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou non signataires du présent accord.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois maximum à compter de la réception de cette demande afin d’envisager la conclusion d’un avenant de révision.

Toute demande de révision doit être accompagnée d’un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L’avenant de révision devra être signé dans les conditions légales prévues à l’article L.2261-7-1 du Code du travail.

Il se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie, conformément aux dispositions légales.

L'avenant de révision sera soumis aux mêmes formalités de publicité que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

### **ARTICLE 8 – DENONCIATION DU PRESENT ACCORD**

Conformément à l’article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l’une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l’objet d’un dépôt conformément à l’article L.2261-9 du Code du travail.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d’un mois à compter de la réception de la notification afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un accord de substitution à l’issue du délai de préavis de trois mois.

L’accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d’un an à compter de l’expiration du préavis de trois mois.

### **ARTICLE 9 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail dans les conditions applicables.

Le présent accord sera également déposé, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

En outre, un exemplaire original du présent accord sera établi pour chaque partie et remis à chacune d’elle.

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 dispositions légales, le présent accord sera transmis au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques d’établissement ainsi qu’aux délégués syndicaux.

En application de l’article R. 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l’intranet de U Enseigne.

Fait à Rungis, le 17 janvier 2022,

En 4 exemplaires originaux

Pour la société Coopérative U Enseigne Pour les organisations syndicales représentatives

CFE-CGC, représentée par

, Délégué Syndical Central

FO, représentée par , Déléguée Syndicale Centrale

# **ANNEXE 1 – LISTE DES ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE COOPERATIVE U ENSEIGNE**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Société** | **Périmètre** | **Siret de l'établissement** | **Adresse de l'établissement** |
| Coopérative U Enseigne | Ouest | 304 602 956 00266 | 8 rue Véga 44470 CARQUEFOU |
| 30 460 295 600 118 | VENDEOPOLE HAUT BOCAGE VENDEEN LES CHAMPS RAY 85500 LES HERBIERS |
| 304 602 956 001 34 | ZAC HAUTE FORET  27 RUE VEGA 44470 CARQUEFOU |
| 304 602 956 001 75 | 8 A RUE ANTARES 44483 CARQUEFOU |
| 304 602 956 001 00 | ZI BELLE ETOILE ANTARES PLACE DES PLEIADES 44 470 CARQUEFOU |
| Rungis | 304 602 956 001 42 | PARC TERTIAIRE ICADE BATIMENT MONTREAL 20 RUE D'ARCUEIL 94150 RUNGIS |
| Est | 30 460 295 600 183 | 260 CHEMIN DU PETIT PLAN  ZI "LES FOUGERES"  01250 SAINT-JUST |
| 30 460 295 600 191 | 38 AVENUE DE L'ARCALOD  ZAC RUMILLY SUD  BP 114 74150 RUMILLY |
| 30 460 295 600 092 | 43 RUE EUGENE DUCRETET 68200 MULHOUSE |
| 304 602 956 001 67 | PARC DE LA MER ROUGE - BAT 12 4 RUE CHEMNITZ 68200 MULHOUSE |
| Sud | 304 602 956 00274 | ZAE TECHNOPOLE AGEN GARONNE  ALLEE DES BORDENEUVE  47310 SAINT COLOMBE EN BRUILHOIS |
| 30 460 295 600 209 | ROUTE DE VILLANDRAUT ZI LA CHATAIGNERAIE 33210 LANGON |
| 30 460 295 600 241 | ROUTE DE TEYRAN BP 59 34327 VENDARGUES CEDEX |
| 30 460 295 600 233 | ZI PARC HERMES  ROUTE DE JACOU 34747 VENDARGUES |
| 30 460 295 600 258 | 3 RUE SIMONE MORIN ZI LES TAMARINS 97420 LE PORT |
| 304 602 956 001 59 | 2 RUE LES PRADELS 34670 SAINT-BRES |
| Nord-Ouest | 30 460 295 600 225 | 14 AVENUE DE LA COTE DE NACRE 14000 CAEN |