**ACCORD SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE,**

**L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ET LA VALEUR AJOUTEE AU TITRE DE L’ANNEE 2022**

**SALARIES NON CADRES et CADRES**

Entre :

La , dont le Siège Social est situé , représentée , Gérant, et , Gérant

D’une part,

Ci-après dénommée

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives des salariés :**

CFDT, représentée par , Délégué Syndical Central

CFE - CGC, représentée , délégué syndical central

CFTC, représentée par , Délégué Syndical Central

CGT, représentée par , Délégué Syndical Central

FO, représentée par , Déléguée Syndicale Centrale

UNSA, représentée par , Délégué Syndical Central

d’autre part,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

**Préambule**

Conformément à l’article L 2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et le temps de travail, s’est engagée entre la et les organisations syndicales représentatives.

Cette négociation traduit la volonté de d’offrir à l’ensemble de ses salariés une politique salariale attractive et équilibrée, s’inscrivant sur le long terme, qui a permis de mettre en place un ensemble d’éléments, individuels et collectifs, contribuant entre autres au pouvoir d’achat.

La Direction a rappelé que l’année 2021 a été marquée une nouvelle fois, par la crise sanitaire liée à la Covid 19.

La Direction a, dans ce contexte, poursuivi ces nombreuses mesures aux fins de protéger à la fois ses collaborateurs mais également l’entreprise, et à prévenir et freiner la propagation du virus.

C’est ainsi, que les parties se sont réunies, les 11 janvier 2022, 1er février 2022 et 08 février 2022.

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**TITRE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel Non Cadre et Cadre de la Société, ainsi qu'au personnel Non Cadre et cadre repris par suivant l'article L 1224-1 du Code du Travail et qui a été intégré dans les statuts individuels et collectifs de , sous réserve des dispositions spécifiques à chaque mesure.

**TITRE 2 : JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité est fixée pour cette année au 06 Juin 2022 (Lundi de Pentecôte) pour l’ensemble du personnel de l’entreprise (Supermarchés, Plateforme Logistique, Services Administratifs des Directions Régionales, CSA et CSO), conformément aux dispositions légales en vigueur.

**TITRE 3: DISPOSITIONS SALARIALES GENERALES**

**Article 3.1 : Augmentation générale des salaires**

Les rémunérations annuelles brutes des grilles de salaire (salaire brut) sont revalorisées de 3.2 % à partir du 1er mars 2022 pour les salariés relevant de ces grilles de la catégorie EMPLOYES/OUVRIERS, AGENTS de MAITRISE et CADRES jusqu’au niveau 7 inclus.

**Article 3.2 : Carte Cadeau**

Tous les salariés Employés, Ouvriers, Agents de maîtrise et cadres jusqu’au niveau 7 inclus, présents au 30 novembre 2022 et ayant 9 mois d’ancienneté au 30 novembre 2022 bénéficieront d’une carte cadeau d’une valeur totale de **100 € nets**.

Cette carte sera valorisée sur le bulletin de salaire de décembre 2022 et sera utilisable pour les achats sur tous les rayons du magasin du 1er décembre 2022 au 31 janvier 2023.

**Article 3.3 : Prime Cadre**

Il a été décidé, d’octroyer une prime de 320 € brut, aux salariés cadres de l’entreprise de niveau 7.

La prime sera versée, avec la paye du mois de mars 2022, aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

-  Bénéficier d’un contrat de travail en cours à la date du versement de la prime (31 Mars 2022), en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d’ancienneté.

* Avoir un salaire mensuel brut de base à mars 2022 supérieur à 3 669 € (= 47 700 € brut annuel). En cas d’entrée en cours d’année, le plafond précité sera calculé au prorata).

Pour l’application du présent dispositif, la rémunération brute de base s’entend hors primes, hors heures complémentaires et supplémentaires et autres éléments variables de paie.

Toutefois, il a été décidé de moduler cette prime en fonction du temps de présence effectif (durée de travail inscrite au contrat / temps de présence) sur la période du 1er mars 2021 au 28 Février 2022.

Dans le présent dispositif, sont assimilées à du temps de travail effectif permettant l’octroi de la prime, toutes les absences, notamment celles visées par le chapitre V du Titre II du livre II de la 1ère partie du Code du Travail, à l’exception des absences suivantes :

* les absences pour maladie,
* les absences injustifiées,
* les absences pour grève,
* les absences non payées liées à une suspension du contrat de travail telles que le congé sans solde ou le congé sabbatique, intervenues du 1er Février 2021 au 31 Janvier 2022.

Pour ces absences non assimilées à du temps de travail effectif, la prime de pouvoir d’achat sera proratisée.

Les absences identifiées à la COVID-19 n’affecteront pas le calcul de la prime.

**Article 3.4 : Prime Cooptation**

L’entreprise a mis en place l’année dernière un système de prime de cooptation pérenne.

Il est convenu cette année de faire évoluer le principe de la cooptation en incluant des évolutions.

En effet, en sus des postes initialement éligibles, il est convenu d’y ajouter deux nouveaux postes possibles à la cooptation, à savoir les Employés Polyvalents (EP) et les Opérateurs Logistiques (OL).

Le principe est donc que tous les salariés de l’entreprise ayant 1 an d’ancienneté, hors exception, pourront coopter des personnes pour les postes d’employés (EP, OL et CCA) et pour tous les postes d’agent de maitrise et de cadres de niveaux 7 et 8 existants au sein de l’entreprise, avec en contrepartie, le versement d’une prime.

Font partie des exceptions :

* les salariés ayant un niveau supérieur au niveau 8
* les supérieurs hiérarchiques directs et disciplinaires
* les salariés du service Recrutement et GRH

Le versement de la prime interviendra sur la paye du mois qui suit les six mois de l’entrée du salarié coopté dans les effectifs, à condition que les deux salariés (cooptant et coopté) soient encore présents dans les effectifs de l’entreprise à la date du versement.

Pour les EP-OL-CCA, il est possible de réaliser 3 cooptations/an (année civile) dont la prime serait de 200 € brut pour chacune.

Pour les AM-Cadres, il est possible de réaliser 2 cooptations/an (année civile) dont la prime serait de 500 € bruts pour chacune.

Les salariés peuvent coopter une fois par an maximum au sein de leurs supermarchés.

Pour pouvoir bénéficier de la prime de cooptation, le salarié devra respecter les procédures de recrutement et cooptation au sein de l’entreprise.

Le salarié pourra opter entre l’acceptation de la prime ou le versement de son montant à une association de son choix.

**Article 3.5 : Réduction Voyage**

Au vu des difficultés de l’année passée liée au contexte sanitaire, il est décidé de reconduire le test pour l’année 2022, dans les mêmes conditions.

Ainsi, les salariés pourront donc bénéficier des réductions de et d’un bon d’achat utilisable dans les supermarchés , à compter du 1er mars 2022 pour toute réservation d’un nouveau voyage sur , ou d’un voyage dont le paiement n’est pas encore soldé au 1er mars 2022.

Dans ce cadre, à chaque tranche de 100 euros d’achat effectué sur , le salarié bénéficiera d’une carte cadeau d’une valeur de 5 euros valable dans les supermarchés .

**TITRE 4 : MESURES VISANT A CONCILIER EQUILIBRE VIE PRIVEE ET VIE PERSONNELLE**

**Article 4.1 : Journée de déménagement**

Afin de faciliter le déménagement, il a été décidé d’accorder à tous les salariés de l’entreprise une journée payée, sur présentation de justificatifs et ce tous les 3 ans (année civile).

La prise de ce jour dit de « déménagement » doit s’effectuer entre J-3 et J+3 du déménagement.

Cette mesure demeurera pérenne.

**Article 4.2 : Journée enfants malades supplémentaires**

Depuis 2020, l’entreprise s’est inscrite dans une politique de réussite et de durabilité de sa politique handicap.

Cette volonté s’est concrétisée par l’agrément d’un accord d’entreprise relatif au handicap et de différentes actions menées.

Dans la poursuite de cette dynamique, l’entreprise a souhaité accorder aux salariés une journée supplémentaire payée, par an, pour garde d’enfant malade en situation de handicap, jusqu’à 15 ans, sur présentation de justificatifs.

Cette mesure demeurera pérenne.

**TITRE 5: EVOLUTION DES STRUCTURES ET DES NIVEAUX DE REMUNERATION EN DIRECTION REGIONALE**

**Article 5.1 : Evolution métiers Supermarché**

* **Adjoint Manager (AMG)**

Afin de valoriser l’emploi d’Adjoint Manager, il est convenu d’augmenter le dernier niveau de la grille (niveau 3 – Après 2 ans dans le poste), de 14.73 € (taux horaire) à 15.50 €, soit 5.2% d’augmentation (incluant l’augmentation générale).

**Article 5.2 : Evolution métiers Logistique**

* **Technicien de Maintenance Sécurité Entrepôt (TMSE) – Service MHSE**

Pour faire face aux spécificités à venir et à l’évolution de la gestion de l’activité à horizon 2024 (gestion multi sites accrue, gestion des travaux, animation santé sécurité …), il est décidé de renforcer l’équipe actuel d’un second Technicien de Maintenance Sécurité Entrepôt (TMSE)

Ces TMSE devront avoir une double compétence, à la fois technique et à la fois hygiène sécurité entrepôt (HSE). Une JEE sera nécessaire pour valider les connaissances relatives à l’hygiène et à la sécurité.

Cette évolution de structure pourra être réalisée dès à présent, et s’étendra jusqu’en 2024 en fonction du souhait et de la stratégie de la Direction Régionale.

* **Pôle Administratif Logistique**

Pour faire face aux différentes tâches administratives récurrentes tout au long de l’année, il est convenu de créer progressivement un pôle administratif logistique multi compétences dans chacune des Directions Régionales.

Ce pôle sera composé de 8 personnes par jour maximum (personnes de l’administratif ou opérateurs logistiques en polyvalence), en fonction de l’organisation des Directions Régionales, avec pour prérequis à minima une double compétence par personne, sur les postes entrée marchandises, disponent et MDE.

* **Primes variables RDL**

Il est convenu d’apporter de l’équité au principe existant des primes mensuelles variables des RDL.

A cet effet, le versement de la prime se fera en fonction du chiffre d’affaire de la plateforme logistique et du nombre de RDL :

* Calcul du CA par encadrant mensuellement et régulation tous les 6 mois
* CA de référence :
  + Si supérieur ou égal à 28 millions de CA PL/RDL = 1000 € de primes
  + Entre 19 et 28 millions (strictement inférieur à 28) de CA/RDL = 700 € de primes mensuelles
  + Entre 14 et 19 millions (strictement inférieur à 19) de CA/RDL = 500 € de primes mensuelles
* Les RDL éligibles sont ceux présents sur site (hors RDL en formation/mission transfert ou absence de plus d’un mois sur la période)

Etant entendu que les CA sont susceptibles d’évoluer pour les années suivantes.

**Article 5.3 : Evolution métiers Ressources Humaines**

* **Cadre GRH**

Une revalorisation de la grille de salaires du cadre RH est prévue à compter du 1er mars 2022, en référence de la grille de salaires du RFD et du RSR.

Il conserve la catégorie de véhicule afférente à son emploi.

* **Cadre Recrutement**

Il est convenu de supprimer le 1er niveau de rémunération.

Un dernier niveau est créé, atteignable après une validation des acquis et des compétences, dont les modalités seront définies dans les prochaines semaines.

Il conserve la catégorie de véhicule afférente à son emploi.

**Article 5.4 : Evolution métiers Développement commercial**

* **Service implantation**

Afin de faire évoluer le service implantation, il est décidé de créer un poste d’employé administratif rattaché au Responsable Implantation.

Par ailleurs, la structure évolue également avec la création d’un poste d’agent de maitrise, responsable de la cellule consommable.

Ce poste d’agent de maitrise (grille de salaire AM administratif) sera ouvert en interne et en externe et laissera l’opportunité d’une évolution pour les AIP. Cette évolution devra être préalablement validée par une JEE.

* **Service Dev Co**

Les responsabilités et missions du service développement commercial s’étendent et nécessitent la mise en place de primes mensuelles pour les cadres du service SDR :

* Au moment de la mise en place de la commande automatique : 300 € à se répartir entre les cadres du service.
* Au moment de la prise en charge de la gestion commerciale : 300 € à se répartir entre les cadres du service.

**Article 5.5 : Evolution métiers Immobilier**

Pour les métiers RDI et RT il a été décidé une évolution des modalités de versement des primes.

Une présentation explicative sera faite par les RI dans le courant du mois de mars 2022.

Pour le métier FM, il a été décidé de créer un système de point, avec un double objectif : motiver les FM et être acteur de la consommation énergétique des bâtiments.

La prime sera calculée selon 3 critères et 3 niveaux de pondération :

* La consommation ramenée au CA
* La consommation ramenée au m2
* Le delta de consommation ramené au m2 versus l’année précédente

Le versement de la prime sera au quadrimestre.

**TITRE 6 : VEHICULE DE FONCTION**

Pour les cadres non itinérants (Directeur de magasins, certains métiers en Direction Régionale/Siège), ne pouvant pas avoir un véhicule de fonction (pas de permis de conduire, pas de parking pour ceux résidents au centre d’une grande agglomération), ils pourront, à compter du 1er mars 2022, renoncer au bénéfice d’un véhicule de fonction et se verront alors attribuer, en contrepartie, une prime mensuelle de 300 € bruts.

Cette mesure demeurera pérenne.

**TITRE 7 : REMBOURSEMENT DES FRAIS KILOMETRIQUES**

Au vu de l’évolution du coût des carburants et afin de compenser cette forte augmentation depuis fin 2021,

il a été décidé de revoir à la hausse le remboursement des frais kilométriques pour la catégorie de véhicules.

A ce titre, pour la catégorie de véhicule allant jusqu’à 7 CV, le remboursement se fera désormais à hauteur de 0.43 €/Km (versus 0.39 €/Km), à compter du 1er mars 2022.

Au-delà de la catégorie de véhicule de 7 CV, le remboursement se fera à hauteur de 0.47 €/Km (versus 0.43€/Km).

**TITRE 8 : ENGAGEMENT SUR DES DISCUSSIONS COMPLEMENTAIRES : APPLICATIONS DES ACCORDS**

Au cours des différents échanges avec les Organisations Syndicales, les conditions de travail ont été au centre des préoccupations.

Il a donc été convenu, pour cette année, de réunir les Délégués Syndicaux Centraux de chacune des Organisations Syndicales, ou leurs adjoints, à compter du 2eme trimestre de l’année en cours.

Le souhait étant de clarifier, faciliter et suivre la bonne application des accords d’entreprise/procédures nationales en vigueur ne possédant pas de commissions de suivi.

**TITRE 9 : DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre de la négociation obligatoire de l’année 2022 (exercice fiscal 2022-2023) soit jusqu’au 28/02/2023.

Les mesures pérennes sont identifiées dans l’accord.

**TITRE 10 : DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Les parties conviennent que le présent accord lors de sa publicité obligatoire préservera l’anonymat de l’entreprise et des signataires conformément aux dispositions prévues par le décret N°2017-752 du 03 mai 2017 (Art R2231-1-1).

Le présent accord sera déposé par la Direction en support électronique, à la DIRECCTE sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) et en support papier au secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Créteil – Immeuble Pascal – 1 Avenue du Général de Gaulle – 94 100 CRETEIL.

Le texte de l’accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à , le 25 Février 2022.

En 8 exemplaires originaux, dont un remis à chaque partie signataire.

**Pour la Société**

**, ,**

**Gérant Gérant**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la C.F.D.T.** | **Pour la C.F.T.C.** | **Pour la C.G.T.** |
| **Pour la F.O. – F.G.T.A.** | **Pour la CFE CGC** | **Pour l’U.N.S.A.** |