**ACCORD D’ENTREPRISE**

**Négociation Annuelle Obligatoire 2020**

### ENTRE LES SOUSSIGNES

La société **DISTRIBUTION FRANPRIX** (DFP), dont le siège social est situé 2 route du Plessis, 94430 CHENNEVIERES-SUR-MARNE, représentée par sa Responsable des Ressources Humaines, Madame Laetitia DIAS,

D'une part,

**ET**

Les **organisations syndicales représentatives** suivantes :

Pour la CFTC, Monsieur Michel QUINTON en sa qualité de délégué syndical et dûment mandaté à cet effet ;

Pour la CGT, Monsieur Dominique GLOAGUEN en sa qualité de délégué syndical et dûment mandaté à cet effet ;

Pour FGTA FO, Monsieur Fabio VIEIRA DOS SANTOS en sa qualité de délégué syndical et dûment mandaté à cet effet ;

Pour SCS, Monsieur Victor DOS SANTOS FERREIRA en sa qualité de délégué syndical et dûment mandaté à cet effet ;

Pour UNSA, Monsieur Renato RIBEIRO BATISTA en sa qualité de délégué syndical et dûment mandaté à cet effet ;

D'autre part,

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire et notamment sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail et le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

Le 25 janvier 2023,

Le 8 février 2023,

Le 15 février 2023.

Ces réunions ont donné lieu à des échanges entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, au regard des documents remis par la direction et du contexte économique et social de l'entreprise. Des propositions de part et d'autre ont, dans ce cadre, été formulées.

### Article 1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de Distribution Franprix.

### Article 2 - Augmentation des salaires pour l'année 2023

**2.1 Pour les Employés - hors qualification professionnelle « chauffeur – livreur »**

Une augmentation générale de 4 % sur la base des salaires fixes sera appliquée, en une seule fois au 1er mars 2023, aux salariés de la catégorie Employé. Les employés ayant la qualification professionnelle de « chauffeur – livreur » ne sont pas concernés par cette augmentation.

**2.2 Pour les Employés ayant la qualification professionnelle « chauffeur – livreur »**

Une augmentation générale de 3% sur la base des salaires fixes sera appliquée, en une seule fois au 1er mars 2023, aux salariés de la catégorie Employé ayant la qualification professionnelle « Chauffeur – livreur ».

Ces salariés bénéficieront, en plus du pourcentage d’augmentation générale énoncé précédemment, d’une revalorisation de 1% sur le coût unitaire des palettes (routier et fluvial).

Les parties précisent que ce pourcentage d'augmentation du montant des palettes est exceptionnel et sera strictement limité à la durée d'application du présent accord, comme chaque accord NAO conclu avant celui-ci. Il ne présage nullement d’une pérennité de cette mesure au vu du mode de calcul antérieurement appliqué.

**2.3 Pour les Agents de Maîtrise**

Une augmentation générale de 3,8 % sur la base des salaires fixes, en une seule fois au 1er mars 2023, sera appliquée pour les salariés de la catégorie Agent de Maîtrise.

**2.4 Pour les Cadres et Articles 36**

Une augmentation de 3,5 % sur la base d’augmentations individuelles, sera appliquée pour les salariés de la catégorie Articles 36 et Cadre au 1er mars 2023.

Chaque salarié des catégories Article 36 et Cadre sera reçu par son responsable hiérarchique dans le cadre d’un entretien individuel afin de lui expliquer les motifs de l’octroi ou non d’une augmentation individuelle de salaire.

**2.5. Augmentation du « coût colis »**

Les parties signataires conviennent de revaloriser le « coût colis » à 0,072 centimes.

**2.6. Enveloppe promotions**

Les parties signataires conviennent de réserver, en plus des augmentations de salaire détaillées ci-dessus, une enveloppe réservée aux promotions susceptibles d’intervenir à compter du 1er mars 2023, d’une valeur de 0,2% de la masse salariale.

**Article 3 – Engagement des négociations sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**

La Direction rappelle l’importance qu’elle porte à l’égalité de traitement entre les salariés et plus particulièrement entre les femmes et les hommes, tant au niveau des salaires que des conditions de travail.

Les parties tiennent ainsi à s’assurer que les éléments de rémunération soient établis selon des normes identiques pour les deux sexes, mais également de veiller à ce que, lors des révisions de situation, les promotions et augmentations soient similaires entre les femmes et les hommes, et à ce que le sexe n’ait aucune influence dans la détermination de la rémunération variable.

C’est dans ce cadre que les parties signataires ont abordé lors de la négociation annuelle obligatoire le thème des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sur ce thème, l’employeur avait communiqué aux organisations syndicales les informations suivantes :

- l’évolution mensuelle des effectifs par type de contrat et par sexe

- les salaires bruts du mois de décembre 2022 minima par catégorie et par sexe

- les salaires bruts du mois de décembre 2022 médians par catégorie et par sexe

- les salaires bruts du mois de décembre 2022 moyens par catégorie et par sexe

- les salaires bruts du mois de décembre 2022 maxima par catégorie et par sexe

- les salaires bruts annuels minima par catégorie et par sexe

- les salaires bruts annuels médians par catégorie et par sexe

- les salaires bruts annuels moyens par catégorie et par sexe

- les salaires bruts annuels maxima par catégorie et par sexe

- le salaire brut annuel ramené en mensuel, médian, par statut et par sexe

- le salaire brut annuel ramené en mensuel, moyen, par statut et par sexe

**3.1 Etat des propositions respectives**

La direction a indiqué que les femmes et les hommes employés ne se trouvent pas dans des postes ou situations identiques permettant d’identifier des écarts de rémunération. A ce titre, les organisations syndicales n’ont formulé aucune revendication.

**3.2 Engagement de négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Aucun écart de rémunération n’étant identifié entre la rémunération perçue par les femmes et celle perçue par les hommes, dans des situations identiques, les parties conviennent qu’il n’y a pas d’écarts à supprimer.

Les parties attestent que des négociations sérieuses et loyales ont été engagées conformément à l’article L. 2242-7 du Code du travail.

**Article 4 – Mise en place d’un (1) jour supplémentaire de congé pour les salariés de plus de 55 ans**

Soucieuse de la qualité de vie au travail tout en valorisant la fin de carrière des collaborateurs, les parties se sont entendues pour mettre en place, de façon pérenne, un (1) jour de congé supplémentaire pour les salariés de plus 55 ans. Ce jour supplémentaire sera utilisable à compter du mois suivant sa date d’anniversaire.

**Article 5 – Mise en place d’une (1) journée pour soigner un enfant malade**

Les parties signataires soucieuses de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, décident d’octroyer de façon pérenne, une (1) journée pour enfant malade nécessitant une présence parentale et des soins à domicile.

Ainsi, une (1) journée sera accordée, aux salariés ayant à charge un enfant de moins de 11 ans malade, sur présentation d’un justificatif médical indiquant expressément que la présence d’un parent est nécessaire pour l’octroi de soins à son enfant malade à domicile.

**Article 6 – Autorisation d’absence lors de stages de récupération de points pour les salariés chauffeurs**

Conscientes de l’importance que revêt le permis de conduire pour certains de ses salariés, utilisant un véhicule dans leurs fonctions, les parties souhaitent promouvoir auprès de ses salariés la possibilité offerte par l’Etat de récupérer des points sur son permis de conduire à l’occasion de stages.

A ce titre, la Direction accordera, pour l’année 2023, deux (2) journées d’absences non rémunérées pour ses salariés ayant la qualification professionnelle « chauffeur – livreur », afin de participer à ces stages de récupération de points.

L’octroi de cette autorisation d’absence sera conditionné à la fourniture d’un justificatif provenant de la structure délivrant ces stages, attestant de la présence du salarié.

**Article 7 – Augmentation de la prise en charge patronale pour la mutuelle**

Dans le cadre des renégociations de contrat des frais de santé, la Direction s’engage à porter à 60% sa participation de prise en charge sur le régime de base obligatoire des frais de santé. Cet engagement se matérialisera lors de la mise en place des futures garanties du nouveau régime de frais de santé à compter du 1er avril 2023.

**Article 8 – Bénéfice du programme de fidélité**

Afin de permettre aux salariés de bénéficier de mesures propres à augmenter leur pouvoir d’achat pour l’année 2023, les parties ont souhaité développer au sein de DFP le programme de fidélité mis en place par Franprix afin de permettre aux salariés de disposer d’une carte de fidélité et de cumuler sur celle-ci des avantages fidélités au gré des actions réalisées par Franprix.

**Article 9 – Réimplantation des circuits de préparation**

Soucieuse des conditions de travail de ses collaborateurs et notamment au niveau de la préparation, la direction s’engage à mettre en place un groupe de travail sur la réimplantation des circuits de la préparation à partir du mois de mars 2023.

**Article 10 – Optimisation des solutions de préparation**

Soucieuse des conditions de travail de ses collaborateurs et notamment au niveau de la préparation, la direction s’engage à revoir les solutions des outils et systèmes de préparation (quantités, PDA,…) afin d’améliorer le confort et l’efficience des collaborateurs dans leur quotidien.

**Article 11 – Information sur le dispositif de retraite progressive**

Afin de promouvoir l’emploi des salariés séniors, la Direction s’engage à réaliser une communication sur le dispositif de la retraite progressive auprès de tous les salariés, en leur rappelant notamment les conditions pour en bénéficier.

La Direction étudie toute demande réalisée par un salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif.

**Article 12 – Absence pour PMA (Procréation Médicalement Assistée)**

A compter du 1er mars 2023 et de façon pérenne, les parties signataires conviennent de faire bénéficier d’une absence rémunérée supplémentaire aux dispositions accordées à l’article L1225-16 du Code du Travail.

Cette absence supplémentaire autorisée sera proportionnée à la durée de l’acte reçu dans le cadre d’une assistance médicale à la procréation (PMA).

Sont concernés par cette mesure, les collaboratrices recevant une assistance médicale à la procréation (PMA) ainsi que les conjoints des femmes bénéficiant de ces actes médicaux.

**Article 13 – Mise en place du service CAMPUS Famille**

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et parentale, les parties ont convenu de développer au sein de DFP le programme « CAMPUS Famille », qui permet notamment l’accès à une plateforme de soutien scolaire pour leurs enfants.

La Direction s’engage à communiquer les modalités de participation à ce programme à tous les salariés.

**Article 14 – Poursuite des discussions sur la GPEC**

La Direction, soucieuse de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, s’engage à poursuivre les discussions sur la GPEC au cours de l’année 2023.

**Article 15 – Augmentation du budget des Œuvres Sociales du CSE**

Afin d’aider au maintien des prestations de loisirs proposées aux salariés, la Direction participera à hauteur de 4 000 € dans le cadre de la mise en place d’une activité sociale qui pourrait être organisée par le CSE.

**Article 16 – Abondements PEE – PER Collectif**

* **PEE**

**Abondement sur versement volontaire**

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'entreprise complètera les versements volontaires au plan par un abondement à hauteur de 100% des sommes placées et dans la limite de 300 € par collaborateur.

* **PER Collectif**

**Abondement sur versement volontaire**

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'entreprise complètera les versements volontaires au plan par un abondement à hauteur de 100% des sommes placées et dans la limite de 400€ par collaborateur.

* **Passerelle CET-PER Collectif**

Jusqu’au 31 décembre 2023, l’entreprise abondera de 10% chaque jour du Compte Epargne Temps qui sera monétisé et transféré au PER Collectif.

Le nombre de jours concernés par la passerelle est plafonné à 10 par an.

Les modalités seront définies par avenants à durée déterminée conclus avec le Comité Social et Economique au 2ème trimestre 2023.

**Article 17 - Forfait mobilités durables**

L'entreprise met en place, à compter du 1er mars 2023 et pour une durée d’un an, la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail via l’utilisation d’un cycle personnel, le cas échéant à pédalage assisté (ex. : vélo, électrique ou non) ainsi qu’au recours à d’autres services de mobilité partagée (location ou mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d’engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex. : trottinettes, scooters), avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés).

L’allocation forfaitaire est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet et sur justificatif de paiement relatif à l’utilisation effective d’un ou plusieurs des moyens de déplacement visés par le dispositif.

Cette allocation ne pourra pas excéder 500 Euros par année civile et par salarié.

Afin de favoriser l’usage de moyens de transport écologiques pour les trajets domicile-lieu de travail, la direction souhaite encourager l’achat et l’usage de vélos ou trottinettes électriques en contribuant à hauteur de 300 Euros aux frais d’acquisition de ces moyens de locomotion. Cette somme sera octroyée au salarié en contrepartie de la fourniture du justificatif d’achat du vélo ou de la trottinette et son utilisation dans le cadre de son trajet entre son domicile et son lieu de travail.

La Direction s’engage également à mettre à disposition des salariés 10 nouvelles bornes de recharge électrique pour recharger les vélos ou trottinettes des salariés ainsi qu’un espace avec vestiaires réservés aux bénéficiaires du forfait mobilités durables.

## Article 18 - Maintien du dispositif « Mon Conseiller Social »

L'entreprise maintiendra en 2023 le dispositif « MON CONSEILLER SOCIAL » de conseil juridique pour les évènements de la vie.

Il propose une assistance à distance pour l'ensemble des collaborateurs de la société :

* Le soutien juridique et administratif dans les domaines de la santé, du patrimoine, des personnes et de la famille ;
* L'orientation vers des services spécialisés (notamment dans le domaine de la santé).

Le conseil se fait par téléphone ou par mail, tout en respectant l'anonymat des collaborateurs et la confidentialité des échanges.

Une communication sera réalisée sur ce sujet et diffusée à l’ensemble des collaborateurs.

**Article 19 – Associatif**

Les parties signataires s’engagent à accorder une journée d'absence autorisée rémunérée à chaque collaborateur qui souhaite s’investir auprès d'une association disposant d'un partenariat avec FRANPRIX.

Le collaborateur devra faire sa demande auprès du service Ressources Humaines 15 jours avant la date prévue de sa participation et présenter un justificatif de participation.

**Article 20 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an à compter du 1er mars 2023. Il prend effet dès le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt et cessera de s’appliquer au 28 février 2024.

## Article 21 - Dépôt légal et date application

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord » à l’adresse suivante [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), conformément aux nouvelles dispositions légales applicables.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Chennevières-sur-Marne, le 1er mars 2023, en sept (7) exemplaires originaux.

Pour la société Madame Laetitia DIAS

Pour la CFTC Monsieur Michel QUINTON

Pour la CGT Monsieur Dominique GLOAGUEN

Pour FGTA FO Monsieur Fabio VIEIRA DOS SANTOS

Pour SCS Monsieur Victor DOS SANTOS FERREIRA

Pour UNSA Monsieur Renato RIBEIRO BATISTA