**ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

* **La Société AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL,**

Société Anonyme, dont le siège est sis Rue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 59170 CROIX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille Métropole sous le n°410 408 959,

Représentée par en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée.

* **La Société ORGANISATION INTRA-GROUPE DES ACHATS,**

Société par actions simplifiée, dont le siège est sis Rue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 59170 CROIX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille Métropole sous le n°421 982 745,

Représentée par …en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté.

* **La Société ELO,**

Société anonyme à conseil d'administration, dont le siège social est 40, avenue de Flandre, 59170 Croix, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille Métropole sous le n°476 180 625.

Représentée par …en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée.

**D’une part,**

**et**

Les organisations syndicales représentatives dans le périmètre du groupe composé des entités mentionnées ci-dessus :

* **Pour les sociétés ARI et ELO :**
  + L’organisation CFTC est représentée
  + L’organisation syndicale SEGA CFE-CGC représentée
* **Pour la société OIA :**
  + L’organisation syndicale CFTC est représentée par
  + L’organisation syndicale SEGA CFE-CGC représentée par **D’autre part**

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 : LES MESURES SALARIALES

1.1 - Mise en place d’un forfait en numéraire pour soutenir le pouvoir d’achat de tous les collaborateurs

1.2 - Augmentations salariales de l’encadrement

1.2.1 - Les principes de révision de salaires

1.2.2 - Revalorisation de salaires en lien avec l’évaluation du professionnalisme

ARTICLE 2 : DÉNONCIATION DE L’ACCORD SUR LA GDI (Gestion du Développement Individuel) ET SES AVENANTS

ARTICLE 3 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D’ACHAT

3.1 - La ristourne sur achats

3.2 - Augmentation de la dotation sur les titres restaurant

3.3 - Mise en place d’une allocation forfaitaire transport pour 2023

ARTICLE 4 : MAINTIEN DE LA SUBROGATION

ARTICLE 5 : PRIME DE VALORISATION DE LA MOBILITÉ

ARTICLE 6 : RÉUNION DE BILAN

ARTICLE 7 : CLAUSE DE RÉVISION

ARTICLE 8 : CLAUSE DE DÉNONCIATION

ARTICLE 9 : NOTIFICATION - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

PREAMBULE

Chaque année, la Direction et les partenaires sociaux se rencontrent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), afin d’aborder les différents thèmes prévus par les articles L.2242-13 et suivants du Code du Travail, notamment les rémunérations.

Cette négociation s’est déroulée en quatre temps :

Le 16 novembre 2022, une première réunion s’est tenue durant laquelle le contexte économique externe et interne lié à l’entreprise a été présenté ainsi qu’un bilan sur les indicateurs sociaux intégrant ceux sur l’égalité salariale Femmes/Hommes ainsi que ceux des avancées sociales inhérentes aux précédentes Négociations Annuelles Obligatoires.

Les 9 et 13 décembre 2022, des rencontres avec la Direction ont été organisées afin que chaque représentant d’Organisation Syndicale représentative au niveau du groupe des 3 sociétés puisse formuler ses orientations et ses demandes dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Le 13 janvier 2023, lors de la réunion plénière de négociation, la Direction a présenté ses propositions salariales et sociales qui ont donné lieu à des échanges nourris.

A l’issue de cette réunion et après analyse des propositions faites par la Direction, les partenaires sociaux ont réagi et indiqué leurs attentes.

Le 25 janvier 2023, une seconde réunion de négociation s’est tenue au cours de laquelle la Direction a présenté les évolutions qui pouvaient être consenties.

L’Entreprise connaît, depuis plusieurs années, un contexte économique et social compliqué où les différentes crises, notamment la crise sanitaire puis le conflit Russo- Ukrainien, ont fragilisé plus encore les résultats de l’Entreprise. Ce contexte a été présenté en détail lors de la première réunion et a été rappelé tout au long des discussions.

Les échanges lors de ces réunions ont porté sur le pouvoir d’achat et la reconnaissance de la performance des collaborateurs.

Consciente de l’importante évolution de l’inflation, et de son impact sur le pouvoir d’achat de ses collaborateurs, l’Entreprise a souhaité mettre en place des mesures spécifiques pour cette année 2023, afin d’accompagner ce contexte particulier et spécifiquement ceux qui en ont le plus besoin.

Le présent accord fait donc suite à l’ensemble des échanges ayant eu lieu au cours de ces différentes rencontres et réunions.

Il est, au préalable, rappelé que certains thèmes, devant être abordés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, font déjà l’objet d’accords spécifiques à savoir :

* l’accord de groupe relatif à l’organisation et à l’aménagement du temps de travail, au télétravail et au droit à la déconnexion signé le 10 octobre 2018 et qui a donné lieu à la conclusion d’un avenant à durée déterminée sur les dispositions du télétravail le 30 mai 2022 et qui donnera lieu à de nouvelles négociations à compter du 1 juin 2023 après avoir fait le bilan de l’application de ces nouvelles dispositions.
* l’accord de participation signé le 20 juin 2022 (le calendrier des négociations au titre de 2023 a été communiqué aux partenaires sociaux en fin d‘année 2022),
* l’accord de groupe relatif à la mise en place d’un Plan d’Epargne Groupe (PEG) a été conclu le 19 décembre 2022 pour une durée de 3 ans,
* l’accord de groupe relatif au Plan d’Epargne Retraite Collectif (PERCOL) a été conclu également le 19 décembre 2022 pour une durée de 3 ans.
* l’accord sur l’intéressement signé le 14 mai 2020 est arrivé à son terme et doit être renégocié sur le premier trimestre 2023, les dates de réunions paritaires ont été fixées et communiquées aux partenaires sociaux en fin d ‘année 2022.

Il est aussi rappelé que certains thèmes devant être abordés dans le cadre des négociations obligatoires sont en cours de négociation actuellement comme

* L’accord sur l’égalité professionnelle, la diversité, le handicap et la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) qui fait l’objet d’une négociation et pourrait donner lieu à la conclusion d’un accord sur l’égalité de chances et la QVCT.
* La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) pour laquelle les partenaires sociaux ont reçu le 23 janvier 2023 une dernière version de la proposition d’accord.

ARTICLE 1 : LES MESURES SALARIALES

1-1 : Mise en place d’un forfait en €uros pour soutenir le pouvoir d’achat de tous les collaborateurs

Au titre du soutien du pouvoir d’achat, les parties signataires conviennent d’une revalorisation des salaires réels sur la paie suivant la signature du présent accord et de façon rétroactive au 1/01/2023.

Cette revalorisation du forfait mensuel s’appliquera de la manière suivante :

* 60€uros Brut pour les Employés quel que soit leur niveau ou échelon,
* 80 €uros Brut pour les Agents de maîtrise quel que soit les niveaux 5 et 6,
* 100 €uros Brut pour les Cadres de niveau 7,
* 110€uros Brut pour les Cadres de niveau 8 et 9.

Cette revalorisation ne s’appliquera pas sur les grilles de salaires, ni sur le montant des astreintes.

L’Entreprise s’engage à mener une réflexion plus globale sur l’année 2023 sur les grilles des employés, qui ont été fortement impactées par les différentes réévaluations du SMIC depuis 2 ans, et de partager cette réflexion avec les partenaires sociaux au plus tard dans le cadre des NAO 2024.

1-2 : Augmentations salariales de l’encadrement

1.2.1 - Les principes de révision de salaires

Il est rappelé les éléments ci-dessous reconduits pour l’année 2023 :

* le principe d’individualisation des salaires de l’encadrement est reconduit pour cette année,
* les révisions de salaires concernent tous les membres de l’encadrement ayant au moins un an d’ancienneté sur leur poste actuel de travail au moment du paiement de la revalorisation,
* tout membre de l’encadrement fait l’objet d’une évaluation de sa performance par son manager au cours d’un entretien annuel : au-dessus des attentes, conforme aux attentes, en-dessous des attentes,
* les hausses de salaires sont effectives au 1er mars et payées à l’issue de la période d’évaluation de la performance des collaborateurs sauf pour les comités de direction où les hausses de salaires sont effectives au 1er juillet .
* pour toute personne ayant une performance “en dessous des attentes”, il appartient au manager, avec l’accord de son N+1 et de son Responsable des Ressources Humaines, de juger de la pertinence de la mise en place d’un plan personnel d’amélioration qui précise notamment sa durée, les axes individuels de progrès, les objectifs attendus et les moyens mis en place pour y parvenir.

En cas d’évaluation en dessous des attentes durant 2 années consécutives, la mise en place d’un plan individuel d’accompagnement est obligatoire.

1.2.2 - Revalorisation des salaires en lien avec l’évaluation du professionnalisme

Le pourcentage minimum d'évolution des salaires de base de toute personne de l'Encadrement dont l'entretien d'activité a permis de constater qu'elle a obtenu un niveau de tenue de fonction correspondant aux attentes de l'entreprise sera de 1%. Ce pourcentage vient s’appliquer sur le salaire revalorisé des mesures ci-dessus concernant le soutien du pouvoir d’achat.

En plus des dispositions concernant le soutien du pouvoir d’achat qui constituent l’augmentation minimale, chaque direction bénéficie d’une enveloppe budgétaire correspondant à 2,50% pour l’année 2023 permettant de valoriser spécifiquement le professionalisme (aux attentes et au-dessus des attentes) et de reconnaître un contexte particulier justifiant une revalorisation plus importante. La somme des augmentations doit s’inscrire dans le respect de cette enveloppe budgétaire.

ARTICLE 2 : LA DÉNONCIATION DE L’ACCORD SUR LA GDI (Gestion du Développement Individuel) ET SES AVENANTS

Afin d’uniformiser pour tous les collaborateurs de l’Entreprise l’évaluation et le management du professionnalisme, l’Entreprise souhaite dénoncer les dispositions de l’accord du 13 avril 2012 relatif à la Gestion du Développement Individuel des Employés et ses avenants.

L’Entreprise notifiera cette dénonciation aux organisations syndicales signataires et engagera des négociations pour définir les nouvelles modalités d’évaluation du management du professionnalisme des Employés.

ARTICLE 3 : MESURE EN FAVEUR DU POUVOIR D’ACHAT

3.1 - Ristourne sur achats

Du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, la ristourne de 10 % continuera à être à 15 % sur l'alimentaire, le rayon bébé, la parfumerie, la droguerie et l'animalerie.

Les 10% continuent d'être applicables sur les autres périmètres concernés par la ristourne (hors carburant, magasins franchisés...).

Un bilan sera effectué à l'issue de l'année afin de déterminer si la mesure sera ou non reconduite sur 2024.

3.2 - Augmentation de la dotation sur les titres restaurant

Depuis le 1er juillet 2018, chaque collaborateur des sociétés parties au présent accord (CDI, CDD, stagiaires et intérimaires) dispose de titres restaurant pendant 11 mois de l’année.

Depuis le 1er mai 2021 conformément aux dispositions de l’accord conclu sur les Négociations Annuels Obligatoire de 2021, ces titres restaurant sont d’une valeur globale mensuelle de 60 € par mois, avec attribution dès le premier mois civil complet d'activité. Le montant du titre est pris en charge par l’entreprise à hauteur de 35 € et par le salarié à hauteur de 25 €.

A compter du 1er mars 2023, l’entreprise souhaite réévaluer les titres restaurant à une valeur globale mensuelle de 110€ par mois en respectant le principe de prise en charge à hauteur de 60% par l’entreprise et 40% par le salarié.

La valeur unitaire du titre restaurant est de 10 euros.

Cette mesure permet d’augmenter la valeur des titres restaurant de 550€ par an pour chaque collaborateur dont 330€ pris en charge par l’entreprise.

Une note explicative sur les règles d'attribution et les modalités de distribution et de décompte sur le bulletin de paie de ces titres restaurant sera adressée dès la première attribution.

3.3 - Mise en place d’une allocation forfaitaire transport pour 2023

Contenu de l'assouplissement légal des conditions du versement de la prime transport pour l'année 2023, les parties conviennent d'attribuer, à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, une allocation forfaitaire de 35 €uros par mois destinée à compenser les frais engagés en 2023 en raison de leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette allocation étant liée à l’exercice de l’activité, elle sera versée sur 11 mois afin de tenir compte de la période des congés payés.

Cette prime de transport de 35 €uros par mois sera versée à tous les salariés pour l'année 2023 pour les aider dans la prise en charge des frais carburant à condition qu'il puisse justifier d'un véhicule.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DE LA SUBROGATION

L’Entreprise s’est associée au test réalisé par la Société Auchan Retail France puis au déploiement de la subrogation et dispose de la subrogation depuis juillet 2020.

En novembre 2022, la société Auchan Retail France a renoncé à la subrogation pour ses collaborateurs et a mis fin aux prestations externes qui lui permettaient de la réaliser.

L’Entreprise s’est retrouvée de ce fait en difficulté pour assurer pour l’avenir la subrogation sur les arrêts de ses collaborateurs.

Les partenaires sociaux de l’Entreprise ont affirmé leur volonté de voir perdurer ces dispositions. L’Entreprise a travaillé depuis la connaissance de la volonté d’Auchan Retail France à la mobilisation des moyens humains, techniques et financiers afin de permettre le maintien de la subrogation.

Aussi pour la pérennité de cette mesure, l'entreprise mettra en œuvre un suivi précis de l'évolution des taux d'absentéisme. Ce taux continuera d’être présenté chaque mois aux CSE (Comité Social de l’Entreprise) de l’Entreprise.

L’Entreprise a un taux maladie calculé sur les 12 mois glissants de 2,81% (soit 2,94% pour ARI et 2,73% pour OIA).

En tout état de cause, si pendant plus de 6 mois consécutifs, le taux d'absentéisme maladie (calculé sur 12 mois glissants) dépassait 4 %, les parties signataires s'accordent d'ores et déjà sur le fait que l'Entreprise mettrait un terme au fonctionnement de la subrogation après avoir partagé la situation avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

ARTICLE 5 : PRIME DE VALORISATION DE LA MOBILITÉ

Afin de valoriser le fait que des collaborateurs changent de métiers, de directions ou de sociétés du groupe Auchan Retail, ou encore de pays, l’Entreprise souhaite ajouter aux mesures existantes une prime de 1000€uros Brut versée à l’issue de la période probatoire lorsqu’elle existe ou à la signature de l’Avenant ou à la

mise en œuvre effective de la nouvelle affectation.

Cette prime est versée par les sociétés du présent accord lors du changement d’un de leur collaborateur et par l’employeur initial lorsqu’il y a transfert d’une société à l’autre.

ARTICLE 6 : RÉUNION DE BILAN

Une réunion de bilan sera organisée à compter du 1er septembre 2023 et au plus tard avant le 31 décembre 2023 afin de faire le bilan de l’application des différentes dispositions notamment les révisions de salaire appliquées aux collaborateurs.

Une délégation sera invitée comprenant des représentants de la direction ainsi que 3 personnes par organisation syndicale signataire appartenant à chacune des entreprises du périmètre du présent d'accord.

ARTICLE 7 : CLAUSE DE RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires. L’Entreprise engage alors des négociations et seul un accord conclu entre l’Entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui auront adhéré, emportera révision de celui-ci.

ARTICLE 8 : CLAUSE DE DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L 2261 - 9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 9 : NOTIFICATION - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

En application de l’article L 2231-5 du Code du Travail, le présent accord est notifié, à l’issue de la procédure de signature, par la Direction d’Auchan Retail International à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord.

Conformément aux articles L. 2231-6, et D.2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans le respect des modalités requises.

Cet accord est par ailleurs déposé au greffe du Conseil des Prud’hommes de Roubaix.

Fait à Croix, le 10/02/2023

Signature précédée de la mention

"*lu et approuvé*"

|  |  |
| --- | --- |
| Pour les sociétés AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL et ELO :  en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment habilitée  Pour la Société ORGANISATION INTRA-GROUPE DES ACHATS (OIA)  , en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité | Pour le personnel des sociétés AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL, ELO, ORGANISATION INTRA-GROUPE DES ACHATS :  **Les Organisations Syndicales signataires**    Pour les sociétés ARI et ELO :  L’organisation syndicale CFTC représentée par ayant tous pouvoirs à l’effet de signer le présent accord de groupe  L’organisation syndicale SEGA CFE-CGC représentée par ayant tous pouvoirs à l’effet de signer le présent accord de groupe  Pour la société OIA :  L’organisation syndicale CFTC représentée par ayant tous pouvoirs à l’effet de signer le présent accord de groupe  L’organisation syndicale SEGA CFE-CGC représentée par, ayant tous pouvoirs à l’effet de signer le présent accord de groupe |