**Accord d’entreprise « contrat social 2023 »**

Entre la société

BOULANGER SA

Représentée par

DRH

D’une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

* la Fédération des Services C.F.D.T.
* la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.

D’autre part

**1. Préambule**

Le présent accord intervient à l’issue des réunions organisées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du travail conformément aux articles L 2242-1, L 2242-3 et L 2242-15 du Code du travail.

A la demande de toutes les organisations syndicales, l’ouverture de cette négociation annuelle a été anticipée en réponse au contexte inflationniste. L’entreprise rappelle qu’il s’agit d’une décision exceptionnelle et que cette anticipation du calendrier n’a pas vocation à se reproduire pour les années à venir.

Après des années 2020 et 2021 de forte croissance pour Boulanger, l’année 2022 est marquée par un fort recul du chiffre d'affaires, malgré la reprise d’une performance économique depuis l’été 2022 grâce à l’implication des équipes et aux effets positifs des stratégies (lancement du programme de fidélité Le Club, du programme d’abonnement Boulanger Infinity, etc.).

A la modification des comportements d’achat de nos clients suite à la pandémie de Covid-19, s’ajoute depuis le début de l’année 2022 la guerre en Ukraine provoquant une situation politique instable et des crises pénuriques notamment dans l’énergie. Cela a notamment pour conséquence de générer une forte inflation (5,9% sur l’année 2022), et de peser sur le pouvoir d’achat des collaborateurs.rices de Boulanger.

Dès 2022 l’entreprise a pris des mesures pour accompagner le pouvoir d’achat des collaborateurs.rices face à l’inflation : augmentation des grilles de salaire de 2,(% ; enveloppe d’augmentation individuelles de 2,5% pour es collaborateurs.rices « agents de maîtrise » hors grille et « cadres » ; prime PEPA de 200€ à 400€ ; prime pour le pouvoir d’achat de 200€ en septembre 2022 ; nouvelle augmentation de 2% en novembre 2022 des NIE2 à N2EI.

Conscient de la situation actuelle, du contexte économique, et de l’impact de ces derniers sur les collaborateurs.rices de l’entreprise, Boulanger et ses partenaires sociaux souhaitent principalement axer ses mesures sur le pouvoir d’achat des collaborateurs.rices par le biais de mesures impactant directement leur rémunération. De plus, les parties sont également convaincues de l'importance de poursuivre la démarche environnementale en vue de favoriser l’accès à des produits participant à la transition énergétique et environnementale.

C’est à partir d’échanges qui sont intervenus entre la Direction et les Organisations Syndicales au cours des réunions organisées les 24 janvier, 21 février, et 1er mars 2023, que le présent texte qui clôture la négociation annuelle a été rédigé.

Ce texte traite des chapitres suivants :

* Grilles de salaire et salaire réel
* Clause de revoyure
* Remise au personnel
* Barème de remboursement des frais de repas
* Barème de remboursement des frais kilométriques
* Gel du seuil du bonus individuel vendeur
* Création d’un groupe de réflexion sur la semaine de 4 jours

**2. Grilles de salaire et salaire réel**

2.1. Mesures salariales pour les collaborateurs.rices de la catégorie “employé”

La grille de salaire Boulanger progresse de 4,5% du NIE2 au N3E3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau / Echelon** | **Employés Taux horaire** | **Employés  Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein** |
| 11 | 11,27€ | 1 709,28 € |
| 12 | 11,80 € | 1 789,59 € |
| 13 | 11,94 € | 1 810,67 € |
| 21 | 12,36 € | 1 875,02 € |
| 22 | 12,53 € | 1 899,72 € |
| 23 | 12,92 € | 1 959,38 € |
| 31 | 13,34 € | 2 023,38 € |
| 32 | 13,76€ | 2 086,31 € |
| 33 | 14,16 € | 2 147,47 € |

Une garantie de hausse de 4,5% du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération [hors complément de rémunération fixes]) est également appliquée aux collaborateurs.rices de la catégorie « employé ».

2.2. Mesures salariales pour les collaborateurs.rices de la catégorie “agents de maîtrise”

La grille de salaire Boulanger progresse de 4,5% du N4E1 au N4E3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau / Echelon** | **Agents de Maîtrise Taux horaire** | **Agents Maîtrise  Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein** |
| 41 | 14,60 € | 2 214,24 € |
| 42 | 15,44 € | 2 341,91 € |
| 43 | 16,92 € | 2 566,70 € |

Pour les collaborateurs.rices de la catégorie « agent de maîtrise » rémunérés “à la grille”, une garantie de hausse de 4,5% du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération [hors complément de rémunération fixes]).

Les collaborateurs.rices de la catégorie « agent de maîtrise » rémunérés “hors grille” et dont le salaire de base mensuel au 30 avril 2023 est inférieur ou égal à 2 567€ bruts perçoivent une augmentation de leur salaire de base mensuel de 50€ bruts.

2.3. Mesures salariales pour les collaborateurs.rices de la catégorie “cadre”

La grille de salaire Boulanger progresse de 1% pour les cadres position 1 et 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Position** | **Cadres Salaire mensuel brut moyen en Euros pour un temps plein (moyenne 12 mois à compter du 1er juillet 2023)** | soit pour les collaborateurs qui ouvrent droit au versement d’une prime annuelle une rémunération brute sur 12 mois, à compter du 1er juillet 2023 correspondant à   * 32 847,49 € bruts pour la position 1 * 38 374,31 € bruts pour la position 2 |
| 1 | 2 526,73 € |
| 2 | 2 951,87€ |

En outre, les collaborateurs.rices de la catégorie « cadre » dont le salaire de base mensuel au 30 avril 2023 est inférieur ou égal à 4 500€ bruts perçoivent une augmentation de leur salaire de base mensuel de 65€ bruts.

L’ensemble de ces mesures précitées au point 2 est **applicable au 1er mai 2023**.

En outre, une enveloppe égale à 2,5 % de la masse salariale des collaborateurs.rices des catégories « agent de maîtrise » et « cadre » sera mise à disposition en vue de procéder à des augmentations individuelles. Cette mesure est **applicable au 1er juillet 2023** pour les collaborateurs.rices des catégories “agents de maîtrise” rémunérés “hors grille”, et “cadre”.

**3. Clause de revoyure**

Compte tenu du contexte inflationniste actuel, l'entreprise s'engage à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale si le Niveau 1 Échelon 2 de cette dernière venait à être rattrapé par le SMIC au cours de l’année de la présente application de ce contrat social.

**4. Remise au personnel**

Afin de faciliter l'équipement par nos collaborateurs en produits participant à la transition énergétique et environnementale, la remise personnel est portée exceptionnellement, pour une durée d’un an à compter du 1er mai 2023, de 15 à 20% dans la limite du SRP (Seuil de Revente à Perte)sur les produits suivants :

|  |
| --- |
| produits au nouveau label energy A/B/C et indice réparabilité >6 |
| produits à l'ancien label energy A+, A++ et A+++ |
| produits sans label energy avec indice réparabilité >8 |
| produits participant à la transition énergétique (panneaux solaires & bornes de recharges de voitures) |

Cette mesure concerne également les prestations de réparation (remise au personnel portée à 20% sur pièces et main d'œuvre).

**5. Remboursement de frais professionnels : frais de repas**

A compter du 1er mai 2023, le barème de remboursement des frais de repas dans le cas de déplacements professionnels ponctuels est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Province | 20€ par repas mutualisés à 40€ pour les deux repas d’une même journée. |
| Paris | 22€ par repas mutualisés à 44€ pour les deux repas d’une même journée. |

Il est rappelé que cette indemnité constitue une participation aux frais de repas engagés en mission ou formation.

**6. Remboursement des frais professionnels : indemnités kilométriques**

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l’utilisation du véhicule personnel dans le cadre d’un déplacement professionnel est porté à 0,575€ par kilomètre.

Ce barème est applicable dans le cadre des procédures en vigueur en matière de déplacement professionnel.

**7. Gel du seuil du bonus individuel vendeur**

L’accord d’entreprise relatif à la rémunération des vendeurs du 16 juin 2016 prévoit notamment le versement d’un bonus individuel. Pour son calcul, la somme des primes produits, accessoires/consommables et services est comparée à un seuil. Le montant de ce seuil est en fonction du chiffre d’affaires du magasin.

L’article 2.2.4 de cet accord fixe 4 niveaux de seuil et prévoit que « *les montants des 4 seuils sont indexés sur l’évolution de l’indice INSEE des prix à la consommation (hors tabac) en glissement annuel. Ainsi, l’évolution de l’indice des prix à la consommation de l’année N-1 sera appliquée à chacun des seuils au 1er janvier de l’année N* ».

Il est toutefois convenu entre les parties que pour l’année 2024, aucune indexation de seuil ne sera appliquée et donc ces 4 seuils seront gelés.

De ce fait, pour 2024, les seuils restent les suivants :

* 1500 € : chiffre d’affaires magasin annuel strictement supérieur à 20 M€
* 1400 € : chiffre d’affaires magasin annuel compris entre 15 M€ et 20 M€
* 1300 € : chiffre d’affaires magasin annuel compris entre 10 M€ et 15 M€
* 1200 € : chiffre d’affaires magasin annuel strictement inférieur à 10 M€

**8. Création d’un groupe de réflexion sur la semaine de 4 jours**

La Direction prend l’engagement de mettre en place un groupe de réflexion sur la semaine de 4 jours, et plus largement sur les nouvelles façons de travailler.

Ce groupe sera composé de collaborateurs.rices du réseau tous métiers et tous statuts confondus.

**9. Conditions d’application de l’accord**

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue aux textes et usages précédemment en vigueur dans l’entreprise, sur les dispositions visées par l’accord.

Enfin, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont globalement plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans les domaines concernés et légitiment, de ce fait, leur application individuelle.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 à L 2261-14 du Code du Travail.

**10. Dépôt et publicité de l’accord**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de sa signature.

Le présent accord d’entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DREETS.

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt au greffe du Conseil des Prud’hommes de Lille.

Fait à Lesquin, le 21 mars 2023.

Signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

* DRH

* la Fédération des Services C.F.D.T.
* la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.