Protocole d'accord
Négociation annuelle 2022

Entre les soussignés

- **La société SUPERMARCHES MATCH**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille métropole sous le numéro de SIREN 785480351, ayant son siège social sis 250 rue du Général de Gaulle 59110 LA MADELEINE, représentée par Monsieur Aymeric LINNE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée *« l'entreprise »*,

D'une part,
et,

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise**, dûment habilitées à signer le présent accord, à savoir :
  - **Agir Autrement**, représentée par Madame Magali HERITIER, Déléguée Syndicale Centrale,
  - **CFDT**, représentée par Madame Maryse PARENT, Déléguée Syndicale Centrale,
  - **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Thierry DOS SANTOS, Délégué Syndical Central,
  - **CGT**, représentée par Monsieur Cyril PELZER, Délégué Syndical Central,

D'autre part.

Les parties ont ainsi conclu et arrêté les dispositions qui suivent :

Préambule

La direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la société Supermarchés Match se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle 2022, portant notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du code du travail.

Plus précisément, elles se sont réunies le 11, 19 mai et 15 juin 2022, analysant dans un premier temps :

- La situation économique de l'Entreprise dans le contexte sanitaire actuel,
- Les différents indicateurs sociaux intégrés à la BDESE, permettant notamment une situation comparée des femmes et des hommes,
- Le bilan des mesures arrêtées lors des précédentes négociations.

A cette occasion, les parties ont eu de nombreux échanges relatifs particulièrement :

- A la conjoncture dans laquelle évolue l'entreprise, marquée par :
  - Une forte hausse des coûts nécessaires à l'activité (Electricité, gaz, carburant, prix d'achat, …),
  - Un niveau général d'inflation élevé qui impacte le pouvoir d'achat des Clients et modifie les comportements d'achat,
  - L'augmentation importante des minima sociaux, d'autant plus sur une année glissante, qui concerne une très large majorité de collaborateurs.
- Le décalage important entre le niveau de résultats actuel, dans le contexte de hausse des coûts

nécessaires à l'activité, avec celui des années précédentes dans le contexte marqué par un volume d'affaires supérieur en lien direct avec le Covid-19 (Effets confinements, fermetures restaurants-cantines-écoles, ouvertures dominicales, …),

- La difficulté de perception de la réalité de la situation économique et financière actuelle de l'entreprise,
- La forte attente des collaborateurs de l'entreprise quant à des mesures en faveur de l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

Ce faisant, la direction a tenu à souligner que le contexte actuel, qui s'exprime autour des points ci-dessus, oblige à une prudence accrue dans la prise de décisions susceptibles de peser sur les résultats de l'entreprise.

Toutefois et au terme de leurs échanges, inscrits dans un dialogue social complexe mais néanmoins constructif, les parties sont parvenues à s'entendre autour de mesures susceptibles de concilier leurs positions respectives.

Les parties réaffirment ainsi qu'une politique sociale équilibrée contribue de manière déterminante à la performance économique de l'entreprise, mais aussi que la santé de cette dernière conditionne les moyens qu'elle peut consacrer à son développement, et surtout à la pérennité des emplois.

C'est dans ce contexte que les parties ont arrêté et convenu ce qui suit :

1. Objet

Le présent accord a pour objet d'arrêter les mesures issues de la négociation annuelle 2022.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise, pour l'ensemble de ses collaborateurs.

3. Avantage fidélité

Il est rappelé que les salariés de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier de la carte *« Privilège »*.

L'attribution de cette carte s'accompagne du bénéfice d'une réduction tarifaire à hauteur de 10% du montant des achats effectués par chaque salarié.

Cet avantage constitue donc une mesure directement en faveur du pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs.

C'est dans ce contexte qu'il est décidé **d'augmenter cet avantage de 5%**, pour tous les jours de la période qui court du 1er juin 2022 au 30 septembre 2022 inclus.

Durant toute cette période, la réduction tarifaire pour les collaborateurs qui disposent de la carte *« Privilège »* est ainsi portée à **15% au total (10% + 5%)**.

Il est souligné que cette mesure s'inscrit dans le respect de la réglementation sociale en vigueur.

4. Revalorisations salariales

Il est rappelé que la très grande majorité des collaborateurs de l'entreprise bénéficient de la revalorisation des minima sociaux, légaux et conventionnels.

HP HM PC

Au-delà de ces multiples revalorisations, les parties ont décidé de :

- Revalorisations salariales complémentaires, en faveur des collaborateurs les moins impactés par ces augmentations des minima sociaux,
- La mise en place progressive d'une politique de rémunération visant à la reconnaissance de certains métiers, en lien avec les organisations syndicales représentatives,

4.1. Catégories Ouvriers/Employés et Agents de maîtrise non-éligibles à la PPI

Il est décidé que les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel, doivent avoir bénéficié d'une **augmentation minimale de 20 euros bruts par mois**, pour un collaborateur à temps complet, entre le 30 avril 2022 et le 2 juillet 2022, ce qui suppose une ancienneté au 30 avril 2022.

A défaut, les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel seront augmentés jusqu'à 20 euros bruts par mois, pour un collaborateur à temps complet, au mois de juillet 2022.

A titre d'exemple :

- *Un collaborateur à temps complet ayant été augmenté de 10 euros bruts par mois en mai 2022, bénéficiera d'une augmentation complémentaire de 10 euros bruts par mois en juillet 2022,*
- *Un collaborateur à temps complet n'ayant pas été augmenté entre le 30 avril 2022 et le 2 juillet 2022, bénéficiera d'une augmentation complémentaire de 20 euros bruts par mois en juillet 2022.*

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 1er juillet 2022,
- Les collaborateurs à temps partiel, qui relèvent de ces catégories de personnel, bénéficieront de cette revalorisation de 20 euros bruts/mois au prorata de leur durée de travail contractuelle,
- Les augmentations prises en considération pour apprécier le seuil de 20 euros bruts sont celles des minima sociaux (SMIC mai 2022 et avenant FCD n°84 du 8 avril 2022), ainsi que celles afférentes à la mise en place d'une politique de rémunération prévue dans le cadre des présentes.

4.2. Catégories Agents de maîtrise éligibles à la PPI et Cadres niveau 7

Les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel seront augmentés à hauteur de **1,2% des salaires bruts de base**, ceci au mois de juillet 2022.

Par ailleurs, compte tenu du mode d'organisation du travail et/ou du degré d'autonomie dont ils disposent, il est décidé que les collaborateurs de ces catégories de personnel sont également susceptibles de bénéficier d'augmentations individuelles.

Un budget global établi à hauteur de **0,5% de la masse salariale** brute de base de ces catégories de personnel sera consacré à ces augmentations individuelles.

Il est précisé que ces augmentations individuelles sont également mises en œuvre au mois de juillet 2022.

Enfin, il est souligné que le présent accord ne prévoit pas de mesure de revalorisation salariale pour les collaborateurs cadres niveaux 8 et 9, ceci dans le contexte actuel.

4.3. Revalorisations salariales spécifiques

Prenant acte d'une volonté commune de reconnaissance de certains métiers ou certaines compétences, la direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé :

- Du déploiement d'une politique de rémunération ciblée,

HP HP PC

TDJ

- De la mise en place d'un groupe de travail visant à identifier d'autres métiers prioritaires et susceptibles d'être concernés par cette nouvelle politique de rémunération.

4.3.1. Déploiement d'une politique de rémunération ciblée

Il est décidé de revalorisations salariales complémentaires comme suit :

- *« Gestionnaires Caisses »*

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficieront d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de **40 euros bruts par mois**,

- *« Agents double métiers »* et *« Agents triple métiers »*

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficieront d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de **40 euros bruts par mois**,

- *« Caristes »* et *« Réceptionnaires »*

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficieront d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de **30 euros bruts par mois**,

Il est entendu que :

- Ces écarts ont vocation à être maintenus en tout état de cause,
- Le salaire minimum en vigueur est celui du niveau correspondant à l'emploi occupé, tel que défini par la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire actuellement applicable,
- Les revalorisations susvisées (30 ou 40 euros bruts) sont prévues pour un collaborateur à temps complet. Pour les collaborateurs à temps partiel, elles sont calculées au prorata de leur durée de travail contractuelle,
- Ces repositionnements salariaux seront mis en œuvre au mois de **juillet 2022**,

4.3.2. Mise en place d'un groupe de travail

Il est décidé de la mise en place d'un groupe de travail visant à :

- Analyser de manière précise les salaires de base par métier et leur positionnement sur le marché de l'emploi,
- Identifier les métiers / compétences prioritaires, susceptibles d'être concernés par cette nouvelle politique de rémunération et en lien avec le projet d'entreprise.

Ce groupe de travail sera composé :

- De deux représentants de l'entreprise,
- De deux représentants par organisation syndicale représentative signataire, dont le délégué syndical central.

Il se réunira dès le 2nd semestre 2022 afin d'envisager également un accord de méthodologie.

5. Egalité professionnelle

Les parties rappellent expressément qu'elles ont conclu un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 12 juillet 2019.

Cet accord prévoit notamment la mise en œuvre d'une enveloppe annuelle de rattrapage salarial, spécifiquement consacrée à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il est précisé que cette enveloppe est strictement distincte des mesures prévues aux articles 4.1, 4.2 et 4.3 du présent accord.

6. Télétravail

Par accord en date du 1er décembre 2021, la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont décidé de poursuivre la mise en œuvre du télétravail au sein de l'entreprise.

Il est notamment stipulé à l'article 5.1 de cet accord la fréquence du télétravail, laquelle diffère selon le degré d'autonomie et de responsabilité des collaborateurs.

Il est décidé d'aligner cette fréquence sur la base de **2 jours par semaine pour l'ensemble des bénéficiaires** de cet accord, pour toute sa durée.

Un avenant spécifique à l'accord du 1er décembre 2021 sera réalisé de manière à permettre la mise en œuvre de cette mesure d'alignement au 1er juillet 2022.

7. Mesures complémentaires

Au-delà des dispositions arrêtées dans le cadre des présentes, les partenaires sociaux ont décidé de l'ouverture de réflexions dès le 3ème trimestre 2022, visant à :

- Permettre la revalorisation de la durée du travail des collaborateurs à temps partiel qui le souhaiteraient, dans le prolongement de la procédure de recensement prévue par l'accord NAO du 12 juillet 2019,
- Diminuer la durée des coupures quotidiennes,
- Poser des règles relatives à la mobilité interne volontaire.

8. Point de situation économique de l'entreprise dit « *Revoyure* »

Les parties ont fait le constat de la complexité et de l'incertitude de la conjoncture économique et sociale.

C'est dans ce contexte, au-delà de l'ensemble des mesures décidées dans le cadre des présentes, qu'elles décident de se rencontrer à nouveau au cours du dernier trimestre 2022.

Cet échange se fera en présence :

- D'au moins deux représentants de l'entreprise,
- De trois représentants par organisation syndicale représentative signataire, dont le délégué syndical central.

Cette réunion portera sur :

- L'analyse des comptes de l'entreprise à date,
- La mesure de la conjoncture économique et notamment du niveau d'inflation,
- L'évolution des minima sociaux.

A cette occasion, les parties seront en mesure de disposer d'une meilleure appréhension de la situation de l'entreprise et pourront échanger sur les perspectives et éventuelles mesures au présent accord en conséquence.

HP HN PC

9. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2022, après accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt.

Il est par ailleurs expressément conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions des articles 4-1 et 4-2 conclus pour la seule année 2022.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues ci-après.

10. Interprétation, révision et dénonciation

10.1. Interprétation

En cas de différends liés à l'interprétation du présent accord, les parties conviennent d'ores et déjà de se référer aux dispositions légales en vigueur à date de sa conclusion.

10.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée auprès de l'ensemble des parties concernées.

Les négociations seront engagées dans un délai de 3 mois à compter de la demande de révision.

10.3. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, la direction et les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel avenant.

11. Dépôt et publicité

Le présent accord sera adressé, conformément aux obligations légales, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Il sera également déposé dans les formes requises par le représentant de l'entreprise auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, et du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Cet accord est à ce titre notamment versé dans une base de données nationale conformément aux prescriptions de l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Fait à La Madeleine en 6 exemplaires.

Le 15 juin 2022.

Pour la Direction :

Aymeric LINNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Maryse PARENT

CFE-CGC
Thierry DOS SANTOS

CGT
Cyril PELZER