Protocole d'accord
Négociation annuelle 2023

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 2023, 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 les 28 mars, 12 et 21 avril 2023.

Il est souligné que ces réunions se sont inscrites dans le prolongement de groupes de travail visant à préparer cette négociation, notamment au travers d'une analyse précise des salaires par métiers dans la perceptive de mise en place d'une politique de rémunération.

A ces occasions, les parties ont procédé à une analyse détaillée de :

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

Elles ont notamment fait le constat :

- De la complexité de la conjoncture dans laquelle évolue l'entreprise, marquée par :
  - Une niveau persistant élevé des coûts nécessaires à l'activité (Electricité, gaz, carburant,

AL HJ MP PC

prix d'achat, ...),

- Un niveau général d'inflation qui reste élevé,
- Une évolution du comportement d'achat des Clients qui impacte les chiffres et volumes d'affaires,
- Une augmentation importante des minima sociaux, d'autant plus sur une année glissante, qui concerne une très large majorité de collaborateurs.

- De la difficulté de perception de la réalité de la situation économique et financière actuelle de l'entreprise par les collaborateurs, notamment au travers du fait qu'une partie du chiffre d'affaires reste actuellement porté par le niveau d'inflation,
- De la forte attente des collaborateurs de l'entreprise, particulièrement ceux dont l'ancienneté est la plus importante, quant à des mesures en faveur de l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

En dépit de la complexité de la conjoncture actuelle, la direction et les organisations syndicales représentatives ont su inscrire leurs échanges dans un dialogue social serein et constructif.

Elles sont à ce titre parvenues à s'entendre autour de mesures permettant de concilier leurs positions respectives.

Ce faisant, 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 durablement 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 2023.

2. Champ d'application

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

3. Revalorisations salariales

Il est décidé de revalorisations salariales adaptées à des catégories objectives identifiées par la direction et les organisations syndicales représentatives signataires.

Ces différentes revalorisations visent respectivement à :

- Reconnaître et valoriser l'ancienneté des collaborateurs,
- Renforcer la mise en œuvre d'une politique de rémunération ciblée, confirmant ainsi les orientations de la précédente négociation,
- Augmenter les enveloppes des augmentations individuelles dans une double logique :
  - Favoriser les revalorisations salariales pour les collaborateurs dont la rémunération est la moins élevée,
  - Accompagner les évolutions professionnelles.

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

Il est décidé de la revalorisation générale des salaires mensuels bruts de base de collaborateurs de l'entreprise de cette catégorie en lien avec chaque niveau d'ancienneté respectif.

HM MP PC

Ces revalorisations salariales sont établies comme suit :

- Jusqu'à 5 ans inclus d'ancienneté : 2% du salaire brut de base,
- De plus de 5 ans à 15 ans inclus d'ancienneté : 3% du salaire brut de base,
- De plus de 15 ans à 30 ans inclus d'ancienneté : 4% du salaire brut de base,
- De plus de 30 ans à 40 ans inclus d'ancienneté : 5% du salaire brut de base,
- Plus de 40 ans d'ancienneté : 6% du salaire brut de base.

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 30 avril 2023,
- L'ancienneté est appréciée au 30 avril 2023,
- Les différentes tranches d'ancienneté ne sont pas cumulables, de sorte qu'un bénéficiaire ne peut bénéficier que d'un seul taux de revalorisation salariale applicable à son niveau d'ancienneté,
- Les augmentations salariales stipulées ci-dessus s'appliqueront en mai 2023, sur le salaire de base d'avril 2023,
- Elles ne se cumulent pas avec la revalorisation du SMIC envisagée à mai 2023.

3.2. Catégories Agents de maîtrise éligibles à la PPI et Cadres (niveaux 7 et 8)

Les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel, sous réserve du fait qu'ils bénéficient d'une ancienneté d'au moins 5 ans révolus au 30 juin 2023, seront augmentés à hauteur de 2%.

Cette mesure d'augmentation générale sera réalisée à compter du mois de juillet 2023.

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, ceci sans condition d'ancienneté.

Un budget global établi à hauteur de 1% 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 seront également mises en œuvre au mois de juillet 2023 et susceptibles de se cumuler avec la mesure d'augmentation générale stipulée au 1er alinéa du présent article.

Enfin, prenant en considération la complexité du contexte économique actuel, il est expressément prévu l'absence de mesures salariales en faveur des collaborateurs cadres niveau 9.

3.3. Revalorisations salariales spécifiques

En complément des mesures salariales, la direction et les organisations syndicales représentatives signataires ont décidé de s'engager en faveur d'une politique de rémunération visant à la valorisation de certains métiers et/ou compétences spécifiques effectivement mobilisées.

Compte tenu des enjeux financiers liés à cette orientation, les parties ont décidé d'inscrire leurs actions dans la durée et de manière progressive, par priorisation.

HN HP PC

3.3.1. Métiers de la Supply Chain

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

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis l'accord du 16 juin 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 40 euros bruts par mois.

Il est décidé d'augmenter de 20 euros bruts mensuels supplémentaires, le salaire minimum applicable à cette catégorie de collaborateurs.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de 60 euros brut par mois.

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

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis l'accord du 16 juin 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 30 euros bruts par mois,

Il est décidé d'augmenter de 20 euros bruts mensuels supplémentaires, le salaire minimum applicable à cette catégorie de collaborateurs.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de 50 euros brut par mois.

S'agissant de ses 4 catégories de personnel, il est entendu que :

- Les nouveaux écarts susvisés 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 (60 ou 50 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 **mai 2023** et susceptibles de se cumuler avec la mesure d'augmentation générale stipulée à l'article 3.1.

3.3.2. Métiers de Bouche

Les collaborateurs positionnés en tant qu'*« Ouvrier Professionnel de Fabrication »* en boucherie et boulangerie (Soit les *« Bouchers »* et *« Boulangers »*) bénéficieront d'un salaire minimum spécifique applicable à leurs fonctions, prenant notamment en considération les technicités et savoir-faire mis en œuvre.

Ce salaire de base minimum est fixé à 1 850 euros bruts mensuel, pour un collaborateur à temps plein.

Il est entendu que :

- Ce salaire minimum sera calculé *prorata temporis* pour les collaborateurs à temps partiel,
- Ce minimum sera mis en œuvre dès mai 2023 et susceptible de se cumuler avec la mesure d'augmentation générale stipulée à l'article 3.1.

HM HP

3.3.3. Managers

Il est décidé de la mise en œuvre d'un budget complémentaire destiné à des augmentations individuelles en faveur des collaborateurs affectés sur des fonctions de Managers du périmètre Magasins.

Ce budget est établi à 1% de la masse salariale brute de base des collaborateurs concernés.

Il est par ailleurs entendu que :

- Les fonctions concernées sont précisément et de manière exhaustive *« Managers de rayon »*, *« Managers Caisse »*, *« Managers de rayon école »* et *« Managers caisse école »*,
- Les augmentations individuelles seront prioritairement attribuées aux Managers :
    - Susceptibles d'être en décalage de rémunération au regard de la dimension de leur équipe,
    - Ou dont la rémunération est la plus proche des minimas sociaux.
- Ces augmentations individuelles seront mises en œuvre au mois de juillet 2023 et susceptibles de se cumuler avec les mesures d'augmentations générale et individuelle stipulées à l'article 3.2.

3.3.4. Orientations 2024

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent d'ores et déjà qu'elles veilleront lors de la négociation annuelle 2024 à inscrire de manière prioritaire l'évolution de la politique de rémunération des collaborateurs positionnés aux niveaux 3 (Particulièrement supports, supply et marée), ainsi que celle de ceux affectés sur des fonctions de *« Managers »*, dont ceux des services Supports et Supply.

Cette disposition est sans préjudice des échanges qui pourront se tenir lors de la prochaine réunion de négociation annuelle.

4. Mesures complémentaires

Au-delà des dispositions arrêtées dans le cadre des présentes, il a été décidé entre les parties de :

- Prolonger le dispositif actuellement en test de prime de productivité supply jusqu'au 30 septembre 2023 et envisager d'ici là de le pérenniser par voie d'accord distinct. A cette occasion, il sera également envisagé les modalités de renforcement de la prévention des risques sur ce même périmètre,
- Faire évoluer le dispositif de PPI actuellement en vigueur dans une double perspective afin d'envisager :
    - Le positionnement de l'ensemble des agents de maîtrise sous le régime de la PPI, selon un enjeu et des modalités à déterminer,
    - Le versement en plusieurs fois de la PPI pour le périmètre opérationnel Magasins et le cas échéant Supply Chain.

Il est entendu des discussions spécifiques seront mises en œuvre entre la direction et les instances représentatives du personnel concernées.

5. Avantage Fidélité :

Il est convenu entre les parties de la prolongation de majoration afférente à l'avantage fidélité (+5%) jusqu'au 30 juin 2023.

Il est par ailleurs convenu que la direction et les organisations syndicales se réuniront au cours du mois de juin 2023 afin de considérer l'évolution de ce dispositif.

6. Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord décident de la mise en place d'une commission de suivi du présent accord.

Elle sera composée de deux collaborateurs désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire.

Elle se réunira au cours du second semestre 2023 dans le cadre d'un bilan d'application du présent accord et précisément des mesures qu'il contient, notamment des augmentations individuelles.

7. 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 30 mars 2023.

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 présent accord. Elles ont ainsi vocation à se cumuler.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2023, 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 3-1, 3-2 et 3.3.3 conclus pour la seule année 2023.

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

9. Interprétation, révision et dénonciation

9.1. 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.

9.2. 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.

HT HP PC

9.3. 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.

9.4. 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 21 avril 2023.

Pour la Direction :

Aymeric LANNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Maryse PARENT

CFE-CGC
Thierry DOS SANTOS

CGT
Cyril PELZER