Protocole d'accord
Négociation annuelle 2025

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 Monsieur Vincent VIAENE, Délégué Syndical Central,
  - **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Arnaud COEURET, Délégué Syndical Central,
  - **CGT**, représentée par Madame Cathy DUTHOIT, Déléguée Syndicale Centrale,

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 2025, 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 03 avril 2025, 06 mai 2025, 06, 17 et 24 juin 2025. Il est souligné à ce titre que le calendrier de négociation a été impacté par la tenue de négociations d'un accord de rupture conventionnelle collective, ce qui explique les délais entre chacune des réunions reprises ci-dessus.

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

- La situation économique et financière de l'Entreprise, actuelle et en perspective. Cette analyse était par ailleurs aussi détaillée qu'essentielle à la compréhension de la situation effective de l'entreprise dans un environnement complexe.
- 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, ainsi que l'impact de l'évolution des minima légaux et conventionnels.

Elles ont notamment fait le constat :

- De la complexité de la conjoncture dans laquelle évolue l'entreprise, marquée par :

- Un niveau général d'inflation particulièrement mesuré et en baisse,
- Un comportement d'achat des Clients qui continue d'impacter les chiffres et volumes d'affaires, amenant une prudence nécessairement accrue dans la prise de décisions susceptibles de peser durablement sur les résultats de l'entreprise,
- Une augmentation importante des minima sociaux sur les deux dernières années, et qui a concerné une très large majorité de collaborateurs.

- De la persistance de difficultés de recrutement, en particulier sur certains périmètres et métiers considérés comme « sensibles », mais néanmoins stratégiques au regard des enjeux et ambitions de l'entreprise,
- De la nécessité de poursuivre une logique de fidélisation des collaborateurs de l'entreprise, et de valorisation de l'expérience.

En dépit de la complexité de la situation, 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 2025.

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 entre les parties signataires.

Ces différentes revalorisations visent respectivement à :

- Améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs,
- Renforcer la mise en œuvre d'une politique de rémunération ciblée et adaptée aux ambitions de l'entreprise,
- Reconnaître et valoriser l'ancienneté des collaborateurs les plus expérimentés,
- Maintenir des enveloppes d'augmentations individuelles dans une double logique :
  - Favoriser les revalorisations salariales pour les collaborateurs dont la rémunération est la moins élevée et permettre le maintien d'une cohérence globale des rémunérations,
  - Accompagner significativement les évolutions professionnelles et la montée en compétences.

3.1. Collaborateurs non éligibles à la PPI (Ouvriers/Employés et Agents de maîtrise non éligibles à la PPI)

Dans la continuité de la précédente négociation annuelle obligatoire, il est décidé de la revalorisation générale des salaires mensuels bruts de base de collaborateurs de l'entreprise, disposant d'au moins 2 ans d'ancienneté, comme suit :

Ces revalorisations salariales sont établies comme suit :

- A partir de 2 ans à 3 ans inclus d'ancienneté : 1,3 % du salaire brut de base,
- De plus de 3 ans à 5 ans inclus d'ancienneté : 1,5 % du salaire brut de base,
- De plus de 5 ans à 15 ans inclus d'ancienneté : 1,8 % du salaire brut de base,
- De plus de 15 ans à 30 ans inclus d'ancienneté : 2 % du salaire brut de base,
- Plus de 30 ans d'ancienneté : 2,2 % du salaire brut de base.

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 30 juin 2025,
- L'ancienneté est appréciée au 30 juin 2025,
- 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 au 1er juillet 2025, sur le salaire de base du 30 juin 2025,
- Elles ne se cumulent pas avec toute autre revalorisation SMIC ou de branche susceptible d'entrée en vigueur au 1er juillet 2025.

3.2. Collaborateurs éligibles PPI (Agent de maîtrise éligibles PPI et Cadres niveaux 7 et 8)

Les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel bénéficiant d'une **ancienneté d'au moins 2 ans** au 30/06/2025, seront augmentés à hauteur **de 0,5%** des salaires bruts de base, ceci au mois de juillet 2025.

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

Un budget global établi à hauteur de **1,3% de la masse salariale brute de base** de ces catégories de personnel et ayant une ancienneté révolue d'au moins 2 ans au 30 juin 2025, sera consacré à ces augmentations individuelles.

Il est précisé que ces augmentations individuelles seront également mises en œuvre au mois de juillet 2025.

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.

3.3.1. Métiers de Bouche

Les collaborateurs positionnés en tant qu'*« Ouvrier Professionnel de Fabrication »* en boucherie, boulangerie et marée bénéficient 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 1 950 euros bruts mensuel, pour un collaborateur à temps plein, à compter du 1er juillet 2025.

Il est entendu que :

- Ce salaire minimum sera calculé *prorata temporis* pour les collaborateurs à temps partiel,
- Ce minimum sera mis en œuvre dès juillet 2025, après application des augmentations prévues à l'article 3.1 du présent accord, le cas échéant.

3.3.2. Métiers de la supply

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

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis les NAO 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 40 euros bruts par mois et depuis les NAO 2023, augmentée de 60 euros par mois.

Il est décidé d'augmenter de **10 euros bruts mensuels** complémentaires la rémunération des collaborateurs concernés.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de **70 euros brut par mois**.

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

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis les NAO 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 30 euros bruts par mois, et depuis les NAO 2023, augmentée de 50 euros par mois.

Il est décidé d'augmenter de **10 euros bruts mensuels** complémentaires la rémunération des collaborateurs concernés.

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**.

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 (70 ou 60 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 2025**, avant application des augmentations prévues à l'article 3.1 du présent accord, le cas échéant.

4. Mesures complémentaires

4.1. Elargissement de la prime dès l'obtention d'un CQP aux Agents de Maîtrise

L'entreprise accompagne les collaborateurs qui souhaitent s'engager dans un parcours certifiant lié aux métiers de bouche.

A cette fin, lors des NAO 2024, il a été décidé de la mise en œuvre d'une prime consécutive à l'obtention d'un CQP lié aux métiers de bouche pour les Ouvriers et Employés.

Cette prime exceptionnelle établie à 150 euros bruts et versée dans le mois suivant l'obtention dudit CQP, est étendue au bénéfice des Agents de maîtrise à compter du 1er septembre 2025.

4.2. Prime d'intervention magasin

Une prime d'intervention de 30 euros bruts par intervention a été mise en place par accord en date du 19 juin 2017, au bénéfice des collaborateurs qui interviennent en magasin suite à un déclenchement d'alarme.

Il est décidé de revaloriser cette prime d'intervention en la portant à 50 euros bruts par intervention, ceci à compter du 1er juillet 2025.

4.3. 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.

Au-delà, il est décidé de la mise en place de 2 journées au cours desquelles le montant de cette réduction sera porté à 15%, pour les collaborateurs qui le souhaitent et sur 1 panier de leur choix.

Ces journées seront positionnées au cours des mois de juillet et septembre 2025, étant précisé que les dates seront communiquées auprès des collaborateurs dans les meilleurs délais.

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

4.4. Journée de solidarité pour la Supply et les Supports

Il est décidé, à titre d'expérimentation, d'aménager sur les services supports et supply de l'entreprise, les modalités de réalisation de la journée de solidarité 2025.

Dans le cadre des dispositions légales relatives à la journée de solidarité, les parties conviennent des modalités suivantes, différenciées selon les catégories de personnel :

- Ouvriers et employés :

La journée de solidarité sera effectuée par le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises

Ces 7 heures seront lissées sur l'année et réparties sur les semaines de l'année.

Ces heures ne feront pas l'objet d'une majoration salariale, conformément aux dispositions légales en vigueur,

et seront intégrées dans le planning habituel du salarié.

- Agents de maîtrise :

L'accord ARTT de 1999 dans son article 1.1.2 du chapitre IV fixe à 37 heures hebdomadaires la durée du travail des agents de maîtrise, avec l'attribution de journée de récupération du temps de travail (RTT) sur une période de référence annuelle (année civile).

La journée de solidarité pour les agents de maîtrise sera donc réalisée par le retrait d'un jour de RTT dans l'année civile.

Ce jour de RTT sera décompté automatiquement à une date déterminée au niveau de l'établissement.

En l'absence de jours de RTT disponibles, une autre modalité de compensation pourra être définie en accord avec le salarié, dans le respect du cadre légal.

- Cadres

Les cadres de l'entreprise sont soumis au forfait jours en vertu de l'accord du 06 juin 2006. Ce forfait jours comprend la journée de solidarité, de sorte que la journée de solidarité est automatiquement effectuée par l'ensemble des cadres.

En effet, les cadres travaillent 1 journée de plus que leur forfait jours historique.

Compte tenu de l'autonomie laissée aux cadres dans l'organisation de leur travail, la date de cette journée travaillée sera librement fixée par le salarié sur un jour ouvrable.

4.5. Aménagement du temps de travail à l'occasion de la rentrée des classes

Dans un souci de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et dans le cadre de sa politique sociale, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la rentrée scolaire pour les salariés parents.

Ainsi, il est décidé qu'à l'occasion de la rentrée des classes, autant que possible, des aménagements d'horaires pourront être envisagés pour permettre aux salariés concernés d'accompagner leurs enfants à l'école.

Ces aménagements, qui relèveront d'une organisation locale et concertée, pourront prendre la forme notamment d'un décalage ponctuel de l'horaire habituel de prise de poste, dans la mesure où l'activité le permet.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette mesure sont invités à en faire la demande préalable auprès de leur manager au plus tard 1 mois avant ladite rentrée des classes, afin de permettre la meilleure organisation possible des équipes.

4.6. Agenda social

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

- Reprendre le sujet de l'évolution du dispositif de PPI actuellement en vigueur, notamment concernant les salariés agents de maîtrise assujettis au dispositif de PPC, dans la perspective de l'exercice 2026,
- Ouvrir à nouveau des négociations sur le partage de la valeur et notamment concernant

l'intéressement aux performances de l'entreprise,

- Porter une réflexion globale sur l'épargne salariale et développer les dispositifs existants. Au préalable, sous réserve de l'avis du CSEC, de changer de gestionnaire de l'épargne salariale et retraite,
- Engager un groupe de travail sur l'astreinte, dans la perspective d'une négociation et de la mise en place d'un téléphone par magasin dit d'astreinte,
- Anticiper l'ouverture des prochaines NAO au premier trimestre 2026.

Il est entendu des discussions spécifiques seront mises en œuvre entre la direction et les instances représentatives du personnel concernées pour l'ensemble des mesures impliquant un accord distinct ou un groupe de travail.

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 30 mars 2023, applicable pour une durée de 4 ans.

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.

6. Gestion prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels

Les parties conviennent de l'importance d'engager une réflexion commune autour de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), en lien avec les enjeux d'évolution des compétences, d'employabilité des salariés et d'adaptation de l'organisation aux évolutions de l'activité.

À ce titre, il est convenu qu'une première étape de cette démarche prendra la forme d'une évolution des dispositifs existants en matière d'entretien professionnel et d'entretien de développement, permettant à l'entreprise de favoriser les évolutions professionnelles au sein du groupe auquel elle appartient. Ces évolutions auront notamment pour objectif :

- de mieux identifier les aspirations professionnelles des salariés ;
- de favoriser la projection dans les parcours internes possibles ;
- d'alimenter la réflexion prospective sur les besoins en compétences ;
- et de contribuer à la construction d'actions RH adaptées (formation, mobilité, accompagnement, etc.).

Les modalités concrètes de cette évolution feront l'objet d'échanges avec les représentants du personnel dans le cadre du dialogue social, avec l'ambition de poser les bases d'une politique de GEPP structurée et partagée à moyen terme.

7. Mobilité douce

Dans le cadre des négociations annuelle 2025, les parties soulignent avoir envisagé des mesures favorisant la mobilité durable des salariés (notamment par une prise en charge plus importante des frais de transport en commun).

Toutefois, compte tenu de l'aménagement du territoire sur lequel l'entreprise est implantée, notamment par l'implantation d'une grande majorité des sites en zone rurale, les parties ont souhaité prioriser les mesures reprises ci-dessus.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2025, 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 et 3.2 conclus pour la seule année 2025.

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

9. Commission de suivi et Point de situation économique de l'entreprise dit « Revoyure »

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 2025 dans le cadre d'un bilan d'application du présent accord et précisément des mesures qu'il contient, notamment des augmentations individuelles.

Par ailleurs, au-delà de l'ensemble des mesures décidées dans le cadre des présentes, cet échange portera également 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 complémentaires au présent accord en conséquence (notamment la mise en place éventuelle d'une journée supplémentaire en fin d'année de remise sur achat à 15%).

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.

10.4. 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 26 juin 2025.

Pour la Direction :

Aymeric LINNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Vincent VIAENE

CFE-CGC
Arnaud COEURET

CGT
Cathy DUTHOIT

VV