Protocole d'accord
Négociation annuelle 2024

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 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 2024, 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 04, 16 et 24 avril 2024. Il est souligné à ce titre que les parties ont souhaité avancer exceptionnellement le calendrier de négociation, permettant ainsi notamment la mise en œuvre de mesures éventuellement anticipées.

A ces occasions, les parties ont 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 qui reste à un niveau élevé, mais en réelle 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 qui s'est poursuivie en 2023, et qui a concerné 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 persistance d'une forte attente des collaborateurs de l'entreprise, particulièrement sur les catégories socio-professionnelles Ouvriers/Employés et Agents de maîtrise, quant à la mise en œuvre de mesures salariales visant à la reconnaissance de l'ancienneté.

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 2024.

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 :

- 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,
- 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.

Il est rappelé entre les parties qu'elles avaient envisagé, lors de la précédente négociation annuelle, des orientations prioritaires en termes d'évolutions de rémunération pour 2024.

Prenant en considération le contexte économique ainsi que le souhait mise en œuvre de mesures salariales

significatives en lien avec l'ancienneté, il n'a pas été possible de reprendre l'ensemble des orientations envisagées en 2023, malgré les revendications syndicales en ce sens.

Ce faisant, elles réaffirment leur intention de reprendre en tant qu'orientations prioritaires 2025, les catégories objectives de personnel qui n'ont pas été particulièrement distinguées dans le cadre de la présente négociation.

3.1. Salariés non-cadres (Ouvriers/Employés et Agents de maîtrise éligibles ou non 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 des salariés de l'entreprise de ces catégories en lien avec chaque niveau d'ancienneté respectif.

Ces revalorisations salariales sont établies comme suit :

- A partir de 2 ans à 5 ans d'ancienneté : 1,8 % du salaire brut de base,
- De plus de 5 ans à 15 ans inclus d'ancienneté : 2 % du salaire brut de base,
- De plus de 15 ans à 25 ans inclus d'ancienneté : 2,3 % du salaire brut de base,
- De plus de 25 ans à 30 ans inclus d'ancienneté : 2,5 % du salaire brut de base,
- Plus de 30 ans d'ancienneté : 3 % du salaire brut de base.

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 31 mai 2024,
- L'ancienneté est appréciée au 31 mai 2024,
- 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 juin 2024, sur le salaire de base du 31 mai 2024,
- Elles ne se cumulent pas avec toute autre revalorisation SMIC ou de branche susceptible d'entrée en vigueur au 01er juin 2024.

3.2. Salariés 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 30/06/2024, seront augmentés à hauteur **de 1%** des salaires bruts de base, ceci au mois de juillet 2024.

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

Un budget global établi à hauteur de 0,9% 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 2024, sera consacré à ces augmentations individuelles.

Il est précisé que ces augmentations individuelles seront également mises en œuvre au mois de juillet 2024.

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 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 1 870 euros bruts mensuel, pour un collaborateur à temps plein, à compter du 1er juin 2024.

Il est entendu que :

- Ce salaire minimum sera calculé *prorata temporis* pour les collaborateurs à temps partiel,
- Ce minimum sera mis en œuvre dès juin 2024, avant augmentations prévues à l'article 3.1 du présent accord le cas échéant.

3.3.2. 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 et Supply.

Ce budget annuel est établi à 30 000 euros bruts.

Il est par ailleurs entendu que :

- Les fonctions concernées sont les suivantes *« Managers de rayon »*, *« Managers Caisse »*, *« Managers de rayon école »*, *« Managers caisse école »* et *« Chefs d'équipe »*,
- 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 2024 et susceptibles de se cumuler avec les mesures d'augmentations générales et individuelles stipulées aux articles 3.1 et 3.2.

4. Mesures complémentaires

4.1. Mise en place d'une prime pour les Ouvriers et Employés dès l'obtention d'un CQP

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

Au-delà des évolutions professionnelle et salariale qui peuvent être mises en œuvre dans les cas définis suite à l'obtention d'un CQP, il est décidé de la mise en œuvre d'une prime consécutive à cette obtention.

Cette prime exceptionnelle est établie à 150 euros bruts et versée dans le mois suivant l'obtention dudit CQP.

4.2. Garantie d'un samedi supplémentaire non travaillé par an en magasin

Dans la continuité des précédentes négociations, les parties ont souhaité œuvré pour l'amélioration des conditions de travail en permettant un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Le travail du samedi pour les salariés du périmètre magasin est inhérent à l'activité même de l'Entreprise. Pour autant, il est convenu de mettre en place une organisation des plannings permettant de libérer les salariés un certain nombre de samedis par an.

Ainsi, il est convenu de garantir un samedi non travaillé supplémentaire par an à la population magasin, portant ainsi à 4 le nombre de samedis non travaillés, dont peut bénéficier chacun des salariés magasins.

4.3. Congé évènement familial PACS

Il est expressément convenu entre les parties de garantir aux salariés contractant un PACS, le même droit à congé pour évènement familial que les salariés contractant un mariage.

Ainsi, le congé octroyé à l'occasion de l'évènement est de 4 jours ouvrés avant 1 an d'ancienneté et de 1 semaine au-delà de 1 an d'ancienneté.

4.4. 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 20% (journée au choix du salarié sur une période prédéfinie de 15 jours).

Ces journées seront positionnées au cours des mois de juin et septembre 2024, étant précisé que les dates seront communiquées auprès des salariés dans les meilleurs délais.

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

4.5. Agenda social

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

- Envisager la reconduction le prochain accord télétravail à durée indéterminée et non plus à durée déterminée,
- Envisager d'ici la fin de l'année 2024, un accord de méthode concernant l'organisation et l'aménagement du temps de travail,
- Lancer un groupe de travail sur l'éventuelle évolution du dispositif de PPI actuellement en vigueur dans la perspective afin d'envisager son versement au semestre, notamment sur le périmètre magasins.

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. Commission de suivi et clause de rendez-vous

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 2024 dans le cadre d'un bilan d'application du présent accord et précisément des mesures qu'il contient, notamment des augmentations individuelles.

Compte tenu du contexte de la signature du présent accord en parallèle de négociations de branche sur les minima conventionnels, les parties signataires conviennent en particulier, de dresser un bilan des mesures reprises à l'accord, après application des minima conventionnels de branche et de s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

6. 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.

7. Mobilité durable

Dans le cadre des négociations annuelle 2024, 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 juin 2024, 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 3.3.2 conclus pour la seule année 2024.

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.

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 23 mai 2024.

Pour la Direction :

Aymeric LINNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Vincent VIAENE

CFE-CGC
Thierry DOS SANTOS

CGT
Cyril PELZER, par délégation Cathy DUTHOIT

P.O.