

ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

Entre d'une part, les Sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le 481 986 446, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

L'UES Auchan Retail Exploitation composée de :

- La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole, sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole, sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

L'UES ARS/ARA composée de :

- La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

CC¹ GM

- La **Société AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS à associé unique au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Ci après désignées "Les Sociétés",

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

- **Pour l'Organisation Syndicale CFDT** représentée par M. Gilles MARTIN, Délégué Syndical Retail CFDT ;
- **Pour l'Organisation Syndicale CFTC** représentée par M. Bruno DELAYE, Délégué Syndical Retail CFTC ;
- **Pour l'Organisation Syndicale CGT** représentée par M. Gérald VILLEROY, Délégué Syndical Retail CGT ;
- **Pour l'Organisation Syndicale FO** représentée par M. Christian ROY, Délégué Syndical Retail FO ;
- **Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC** représentée par M. Hervé LOTTE, Délégué Syndical Retail SEGA CFE-CGC.

Ci-après désignées, ensemble, "Les Parties" .

Il est convenu ce qui suit :

4/ 5)
2
Ce AM

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE 1 - LES MESURES SALARIALES	6
ARTICLE 1 - AUGMENTATION DES EMPLOYÉS ET REVALORISATION DES GRILLES DE SALAIRE HORS AECF	6
Article 1.1 - Le passage de 4 à 2 échelons (A et B)	6
Article 1.2 - L'intégration de la prime de GDI et de RVE	6
Article 1.3 - Nouvelles grilles de salaires employés	7
Article 1.4 - Les augmentations de salaires applicables	9
ARTICLE 2 - AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT	11
ARTICLE 3 - RÉVISION DE L'ACCORD DE 1986 ET DE L'ACCORD DE 2019 RELATIF À L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES DE BASE DE L'ENCADREMENT	12
Article 3.1 - Dispositif juridique de révision de l'accord du 7 octobre 1986 et du chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019	12
Article 3.2 - Révision de l'article 5 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.5 de l'accord de substitution d'ARL du 19 mars 2019 chapitre 4	12
Article 3.3 - Suppression de l'article 9 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.9 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4	13
Article 3.4 - Maintien des autres dispositions contractuelles de l'accord du 7 octobre 1986 et de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4	13
ARTICLE 4 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT AECF	13
Article 4.1 - Nouvelle grille de salaire employés et revalorisation de salaire	13
Augmentations de salaire applicables	14
Article 4.2 - Majoration des heures de nuit	14
Article 4.3 - Augmentation des enjeux des primes sur objectifs	14
TITRE 2 - LES MESURES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES	15
ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR	15
ARTICLE 2 - MISE EN PLACE DE TITRES RESTAURANT	15
ARTICLE 3 - LE FORFAIT "MOBILITÉ DURABLE"	17
ARTICLE 4 - LE BUDGET CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	18
TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES	18
ARTICLE 1 - CLAUSE DE RENCONTRE	18
ARTICLE 2 - CLAUSE DE RÉVISION	18
ARTICLE 3 - CLAUSE DE DÉNONCIATION	18
ARTICLE 4 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ	18

PREAMBULE

Chaque année, la Direction et les Partenaires Sociaux se rencontrent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) pour échanger notamment sur les rémunérations.

Préalablement à cette négociation, un accord de méthode a été signé à la majorité des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise le 6 janvier 2023. Il a pour objet de fixer les principales étapes de la négociation et le périmètre visant à mener la négociation annuelle obligatoire sur l'ensemble des périmètres dénommés « *les Sociétés* ».

Il dispense ainsi, conformément à l'article L.2232-33 du code du travail, les entreprises du périmètre Auchan Retail France d'engager elles-mêmes cette négociation.

Ces NAO s'inscrivent dans un contexte économique et social compliqué, lié à l'inflation et au conflit en Ukraine, fragilisant a fortiori les résultats de l'Entreprise. Pour autant ceux-ci restent encourageants et les projets stratégiques mis en œuvre en 2022, pour impulser le retournement de l'Entreprise, commencent à porter leurs fruits.

L'EBITDA reste en décalage par rapport à l'objectif, la part de marché se maintient, le Chiffre d'Affaires hors essence est à +1,9%.

C'est dans ce contexte que les Négociations Annuelles Obligatoires se sont déroulées, avec une première réunion d'ouverture et de présentation économique et sociale de l'Entreprise et de la France, des réunions bilatérales permettant à chaque Organisation Syndicale de présenter ses revendications et une réunion plénière de négociation, au cours de laquelle la Direction a fait ses propositions sociales et salariales.

Lors de cette dernière, la Direction a fait part de sa volonté d'axer cette négociation sur le volet pouvoir d'achat des salariés et de maintenir une continuité avec les travaux paritaires entrepris dans le cadre des Projets Ressources Humaines présentés début 2022, s'articulant notamment autour de la mobilité interne, des conditions de travail, de nos politiques de recrutement, du développement de la formation professionnelle et du chantier de la rémunération et de l'évaluation de la performance des employés.

Ce dernier chantier a d'ailleurs été ouvert il y a deux ans pour moderniser et simplifier les dispositifs de l'Entreprise et faire face aux difficultés de recrutement et d'attractivité sur le marché de l'emploi. Les réunions d'échanges et de négociations ont permis à l'Entreprise de proposer l'idée de différencier la rémunération de l'évaluation ainsi qu'à la nécessité de différencier la rémunération en fonction d'une typologie de métiers stables ou en mouvements tels que définis dans l'accord GPEC (pénuriques et/ou en tension).

C'est dans ce cadre que les Négociations Annuelles Obligatoires ont été abordées sur le volet salarial afin d'articuler augmentation des salaires, travail de profondeur des grilles de salaires, différenciation de certains métiers et transformation de la prime variable des employés sous forme d'indemnité compensatrice pérenne. Des mesures sociales relatives au pouvoir d'achat ont été ajoutées pour être au plus près des préoccupations actuelles des salariés.

4
CC AM

Les parties au présent accord conviennent également que les Négociations Annuelles Obligatoires devront être complétées par les négociations à venir, notamment sur le volet de l'évaluation des employés et de l'organisation et du temps de travail, de manière à poursuivre l'amélioration des conditions de travail et l'accompagnement, la formation et le développement des salariés et ainsi pérenniser les emplois et répondre aux attentes et à la performance de l'Entreprise.



TITRE 1 - LES MESURES SALARIALES

ARTICLE 1 - AUGMENTATION DES EMPLOYÉS ET REVALORISATION DES GRILLES DE SALAIRE HORS AECF

Article 1.1 - Le passage de 4 à 2 échelons (A et B)

Comme indiqué dans le préambule, dans le cadre des réunions paritaires relatives à l'évaluation de la performance des employés, concernant le volet rémunération et la construction des grilles de salaires, il a été convenu de :

- conserver uniquement les échelons A et B (convention collective) ;
- avoir des grilles différentes par "types de fonctions différentes" : métiers spécialisés, en tension ...

Cela permet d'augmenter l'attractivité des métiers, de les positionner sur le marché dès l'embauche et plus à partir de l'échelon C, de reconnaître la fonction, de les rendre plus visibles et de simplifier l'appréhension de notre système de rémunération.

Par la signature du présent accord, les parties entendent entériner la construction d'une grille de salaire employés sur 2 échelons par niveau (A et B), au lieu de 4 échelons (A à D).

Ainsi, les salariés qui, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord :

- bénéficient d'un échelon A : conservent leur échelon A,
- bénéficient d'un échelon B : conservent leur échelon B,
- bénéficient d'un échelon C ou D : passent sur un échelon B, sans que leur rémunération ne diminue.

Article 1.2 - L'intégration de la prime de GDI et de RVE

L'Entreprise s'engage à verser une indemnité compensatrice pour les salariés concernés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour rappel :

- Concernant la GDI, les salariés éligibles à la prime sont les salariés d'échelons C et D.
- Concernant la RVE, les salariés éligibles à la prime sont les salariés des magasins supermarchés (Niveaux 4B et 4C), dont la mission de coordination et d'initiative jouent un véritable rôle de pilier et d'appui de l'encadrement au sein du magasin.

Il est convenu que la base de l'indemnité compensatrice retenue sera la plus favorable entre:

- la dernière prime variable payée, ramenée sur une base annuelle ;
- et la moyenne des deux dernières primes variables payées, ramenée sur une base annuelle.

L'indemnité compensatrice sera versée mensuellement (mention distincte sur la fiche de paye) à raison d'un 12e de la base retenue. Celle-ci sera indexée sur l'augmentation générale des salaires réels des employés de l'année en cours.

Les salariés concernés par le versement de cette indemnité compensatrice seront :

- les salariés éligibles à la prime ayant déjà perçu au moins une prime de GDI ou une prime de RVE ;
- les salariés des supermarchés qui au cours de l'année précédente n'ont perçu qu'un premier semestre de prime. Ils bénéficieront d'une base d'indemnité correspondant au double de cette première prime.
- les salariés (hypermarchés, ARS/ARA, ARL) qui sont passés à l'échelon C et qui n'ont pas perçu de prime devront clôturer leur cycle de GDI, en période transitoire, et la prime perçue à cette occasion déterminera la base de calcul du montant de l'indemnité compensatrice mensuelle.

Pour illustrer ces règles de calcul, des exemples se trouvent en annexe.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice fera l'objet d'une revalorisation chaque année lors des NAO sur la base de l'augmentation générale de salaire.

En complément :

- Les salariés des entités éligibles à la GDI, titulaires de l'échelon B et ayant déjà atteint les 42 points les rendant éligibles à l'échelon C, se verront attribuer une prime de 500€, versée une seule fois.
Cette prime sera proratisée en fonction du temps de travail du salarié
- Les salariés des entités éligibles à la RVE, actuellement 4A ou passés 4B après l'ouverture de la dernière campagne se verront attribuer une prime de 500€ versée une seule fois.
Cette prime sera proratisée en fonction du temps de travail du salarié

Article 1.3 - Nouvelles grilles de salaires employés

1.3.1 - Préalables à la construction de grilles

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la construction de nouvelles grilles a pour vocation de :

- donner plus d'espace entre les niveaux afin de mieux rémunérer les responsabilités, et ce dès l'entrée dans l'Entreprise et surtout dès que les contours de la fonction sont maîtrisés,
- marquer davantage les écarts entre les 2 échelons dès lors que nous avançons dans les niveaux de responsabilité,

44 11)
7
CC am

Pour être compétitif et attractif sur le marché, et pour soutenir les projets de l'Entreprise et sécuriser son activité, il est également prévu de poser des grilles différenciées, selon trois typologies de fonction :

- La première typologie regroupe la majorité des fonctions "génériques" (ex : hôtesse de la relation client),
- La deuxième reprend par exemple les métiers de la Direction technique en exploitation et en Service après vente (marché des services) et de la Direction supply chain (ex : employé logistique qualifié),
- La troisième reprend principalement les métiers de bouche (ex : ouvrier d'atelier produits frais).

La liste des fonctions réparties selon cette typologie sera portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Au titre de l'article 2.4.2 de l'accord GPEC et des attributions de l'Observatoire des métiers, l'actualisation des typologies des métiers sera ainsi étudiée si nécessaire à l'occasion d'une réunion annuelle de celui-ci.

1.3.2 - Présentation des 3 grilles

- Grille Typologie 1 :

Niveau	Tx horaire	TTE	Pause	Total
1A	11,50	1744,21	87,21	1831,42
1B	11,53	1748,76	87,44	1836,20
2A	11,55	1751,79	87,59	1839,38
2B	11,67	1769,99	88,50	1858,49
3A	11,73	1779,09	88,95	1868,04
3B	12,43	1885,26	94,26	1979,52
4A	12,49	1894,36	94,72	1989,08
4B	13,61	2064,23	103,21	2167,44

- Grille Typologie 2 :

Niveau	Tx horaire	TTE	Pause	Total
1A	11,84	1795,77	89,79	1885,56
1B	11,87	1800,32	90,02	1890,34
2A	11,90	1804,87	90,24	1895,11
2B	12,02	1823,07	91,15	1914,22
3A	12,08	1832,17	91,61	1923,78
3B	12,80	1941,38	97,07	2038,45
4A	12,86	1950,48	97,52	2048,00
4B	14,02	2126,41	106,32	2232,73

- Grille Typologie 3 :

Niveau	Tx horaire	TTE	Pause	Total
1A	12,07	1830,66	91,53	1922,19
1B	12,10	1835,21	91,76	1926,97
2A	12,13	1839,76	91,99	1931,75
2B	12,25	1857,96	92,90	1950,86
3A	12,31	1867,06	93,35	1960,41
3B	13,05	1979,29	98,96	2078,25
4A	13,11	1988,39	99,42	2087,81
4B	14,29	2167,36	108,37	2275,73

Article 1.4 - Les augmentations de salaires applicables

1.4.1 - Règle d'augmentations

Sur le forfait de base réel de chaque employé :

- La première étape consistera à appliquer une augmentation générale sur les salaires réels au 31 décembre 2022. Cette augmentation sera différente par niveau et par typologie de fonctions (1, 2 ou 3)
- La seconde étape visera à comparer le salaire ainsi obtenu avec la grille correspondant à la typologie de fonction, au niveau et à l'échelon du salarié (telle que présentée dans l'article 1.2.2 ci-dessus) et à appliquer cette grille si elle est plus favorable.

1.4.2 - Augmentations générales applicables

- **Augmentations générales Typologie 1 :**

Les augmentations générales sur les salaires réels dans cette typologie seront les suivantes:

- niveau 1 : +4%,
- niveau 2 : +5%,
- niveau 3 : +6%,
- niveau 4 : +6%.

- **Augmentations générales Typologie 2**

Les augmentations générales sur les salaires réels dans cette typologie seront les suivantes:

- niveau 1 : +5%,
- niveau 2 : +6%,
- niveau 3 : +8%,
- niveau 4 : +8%.

- **Augmentations générales Typologie 3**

Les augmentations générales sur les salaires réels dans cette typologie seront les suivantes:

- niveau 1 : +5%,
- niveau 2 : +7%,
- niveau 3 : +9%,
- niveau 4 : +9%.

1.4.3 - Combinaison entre l'augmentation générale applicable et les grilles de salaires:

- **Pour les fonctions de la Typologie 1**

Il convient d'appliquer tout d'abord au salaire réel du salarié l'augmentation générale correspondante à son niveau, puis de comparer le salaire ainsi obtenu à la grille de salaire correspondant à sa typologie de fonction, son niveau et son échelon.

L'augmentation la plus favorable sera appliquée.

Ainsi, une fois combinées l'augmentation générale et la nouvelle grille de salaires, l'augmentation appliquée au salaire réel sera la suivante :

- pour les niveaux 1 : de minimum 4% à maximum 4,1%,
- pour les niveaux 2 : de minimum 5% à maximum 5,4%,
- pour les niveaux 3 : de minimum 6% à maximum 8,4%,
- pour les niveaux 4 : de minimum 6% à maximum 10,2%.

- **Pour les fonctions de la Typologie 2**

Il convient d'appliquer tout d'abord au salaire réel du salarié l'augmentation générale correspondante à son niveau, puis de comparer le salaire ainsi obtenu à la grille de salaire correspondant à sa typologie de fonction, son niveau et son échelon.

L'augmentation la plus favorable sera appliquée.

Ainsi, une fois combinées l'augmentation générale et la nouvelle grille de salaires, l'augmentation appliquée au salaire réel sera la suivante :

- pour les niveaux 1 : de minimum 5% à maximum 7,2%,
- pour les niveaux 2 : de minimum 6% à maximum 8,6%,
- pour les niveaux 3 : de minimum 8% à maximum 11,7%,
- pour les niveaux 4 : de minimum 8% à maximum 13,5%.

- **Pour les fonctions de la Typologie 3**

Il convient d'appliquer tout d'abord au salaire réel du salarié l'augmentation générale correspondante à son niveau, puis de comparer le salaire ainsi obtenu à la grille de salaire correspondant à sa typologie de fonction, son niveau et son échelon.

L'augmentation la plus favorable sera appliquée.

Ainsi, une fois combinées l'augmentation générale et la nouvelle grille de salaires, l'augmentation appliquée au salaire réel sera la suivante :

- pour les niveaux 1 : de minimum 5% à maximum 9,3%,
- pour les niveaux 2 : de minimum 7% à maximum 10,7%,
- pour les niveaux 3 : de minimum 9% à maximum 13,9%,
- pour les niveaux 4 : de minimum 9% à maximum 15,7%.

Pour illustrer cette règle d'augmentation, des exemples par typologie se trouvent en annexe.

ARTICLE 2 - AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT

Les parties constatent que depuis deux ans, l'accord du 7 octobre 1986 et le chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement, et à ceux qui y sont soumis, n'est plus adapté et ne répond plus au besoin d'agilité nécessaire pour faire face au contexte social et économique.

Pour preuve, les organisations syndicales réclament, dans le cadre de ces négociations annuelles obligatoires, une nouvelle dérogation à cet accord.

En ce sens, au 1er mars 2023, le pourcentage d'évolution des salaires de base de l'ensemble des membres de l'encadrement d'Auchan Retail France est fixé à 5%, en dehors

des salariés devant faire l'objet d'un plan personnel d'accompagnement et des salariés entrés ou promus à partir du 1er septembre 2022, en dérogation à l'accord du 7 octobre 1986 et au chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

Dans le même temps, les parties conviennent d'une révision de l'accord du 7 octobre 1986 et du chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

ARTICLE 3 - RÉVISION DE L'ACCORD DE 1986 ET DE L'ACCORD DE 2019 RELATIF À L'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES DE BASE DE L'ENCADREMENT

Article 3.1 - Dispositif juridique de révision de l'accord du 7 octobre 1986 et du chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019

Conformément à l'article 13 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 5 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement, certaines organisations syndicales représentatives ont fait part, au cours des réunions bilatérales des 13 et 14 décembre 2023 de leur volonté de réviser l'accord de 1986 et le chapitre 4 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

Au cours de la réunion plénière NAO du 12 janvier 2023, la Direction a également fait part de sa volonté de réviser cet accord.

Ainsi, les parties conviennent que l'économie générale du système se trouve profondément modifiée et qu'une révision de l'accord est nécessaire.

Article 3.2 - Révision de l'article 5 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.5 de l'accord de substitution d'ARL du 19 mars 2019 chapitre 4

L'article 5 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.5 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement sont modifié comme suit :

ARTICLE 5 ou ARTICLE 24.5 : AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT

Article 5.1 : Détermination des modalités de revalorisation des salaires

Chaque année, au cours des Négociations Annuelles Obligatoires, les parties déterminent les modalités de revalorisation des salaires des membres de l'encadrement. Dans ce cadre, une enveloppe d'augmentation des salaires de l'encadrement sera négociée chaque année et seuls les salariés étant en dessous des attentes pourraient ne pas être revalorisés. Dans ce dernier cas, la décision devra être motivée par le manager et refléter la nature des échanges réguliers et formalisés lors des trois séquences de l'entretien annuel.

Article 5.2 : L'individualisation des salaires

Les parties réaffirment leur attachement au principe de l'individualisation des salaires.

Cette individualisation des salaires est fonction de l'entretien d'activité du salarié lequel permet de constater le professionnalisme et l'atteinte des objectifs.

Article 3.3 - Suppression de l'article 9 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.9 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4

Pour rappel, l'article 9 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.9 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement stipule que :

"ARTICLE 9 ou ARTICLE 24.9:

Chaque année, au niveau de l'Entreprise, il est vérifié, que la masse des salaires de base de l'Encadrement a évolué, entre février et début mars, d'un pourcentage au minimum égal à celui du cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente.

Cet examen est réalisé en juin au cours d'une réunion paritaire technique restreinte".

L'article 9 de l'accord du 7 octobre 1986 et l'article 24.9 de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement sont supprimés.

Article 3.4 - Maintien des autres dispositions contractuelles de l'accord du 7 octobre 1986 et de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4

Les parties conviennent que les autres dispositions de l'accord du 7 octobre 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement et de l'accord de substitution ARL du 19 mars 2019 chapitre 4, demeurent inchangées et applicables.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT AECF

Article 4.1 - Nouvelle grille de salaire employés et revalorisation de salaire

La nouvelle grille de salaire AECF a également été construite sur 2 niveaux de professionnalisme afin de reconnaître la montée en compétences des salariés.

Le passage de Débutant à Maîtrisant se fera après 9 mois dans la fonction

Niveau	Débutant	Maîtrisant
A	1744	1779
B	1831	1868
C1	1948	1987
C2	2006	2046
C	2399,42	2447

Augmentations de salaire applicables

Sur le Forfait de base réel de chaque employé :

- La première étape consistera à appliquer une augmentation générale sur les salaires réels. Cette augmentation sera différente par niveau.
- La seconde étape visera à comparer le salaire ainsi obtenu avec la grille correspondant au niveau et au professionnalisme du salarié, fonction de son ancienneté et à appliquer cette grille si elle est plus favorable.

Les augmentations générales sur les salaires réels seront les suivantes:

- niveau A et B : +4,5%
- niveau C : +5%

Article 4.2 - Majoration des heures de nuit

A compter du 1er janvier 2023, les heures de nuit seront majorées à 20% en lieu et place des 12,5% actuelles.

Article 4.3 - Augmentation des enjeux des primes sur objectifs

A compter du mois suivant la signature de l'accord NAO, les enjeux mensuels des primes sur objectifs seront identiques pour l'exploitation et le transport, à savoir :

- Niveau A : Employé exploitation et chauffeur/livreur = Enjeu à 230 euros ;
- Niveau C : Assistant exploitation et assistant transport = Enjeu à 200 euros.

TITRE 2 - LES MESURES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR

Compte-tenu de la hausse de l'inflation, la ristourne collaborateur demeure à 15% sur l'alimentation, le rayon bébé, la parfumerie, la droguerie et l'animalerie à partir du 1er janvier 2023 et jusqu'à conclusion des prochaines NAO.

Les 10% restent applicables sur les autres périmètres concernés par la ristourne (hors carburant, franchisés...).

Un bilan sur le nombre de bénéficiaires sera effectué à l'issue de l'année afin de déterminer le renouvellement ou non de cette mesure.

ARTICLE 2 - MISE EN PLACE DE TITRES RESTAURANT

L'octroi de titres restaurant au bénéfice des salariés n'a pas de caractère obligatoire.

Toutefois, afin d'améliorer le pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail des salariés, les parties se sont entendues pour mettre en place des titres de restauration à compter de la mise en place effective du dispositif via un prestataire et du recensement des déclarations de volontariat et au plus tard le 1er avril 2023.

Le bénéfice de ces titres restaurant répond aux conditions d'éligibilité définies ci-dessous.

Article 2.1 - Définition

Les titres restaurant sont des titres spéciaux de paiement attribués par l'employeur à ses salariés pour couvrir tout ou partie des frais de restauration.

Le présent accord fixe les règles d'attribution des titres restaurant au bénéfice des salariés.

En revanche, les conditions d'utilisation des titres restaurant ne sont pas fixées par le présent accord mais par la commission nationale des titres restaurant et par voie réglementaire.

Article 2.3 - Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés dans le périmètre de l'accord, sans condition d'ancienneté, embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD), les stagiaires rémunérés ainsi que les intérimaires, à l'exclusion des salariés dont le départ de l'Entreprise est effectif avant la date de distribution des titres restaurant.

Les salariés concernés devront justifier de 10 jours de travail effectif sur le mois pour prétendre au bénéfice de la totalité des titres restaurant.

Article 2.4 - Exclusion de l'utilisation des titres restaurant

Les titres restaurant sont institués afin de permettre de pallier l'absence de restauration d'entreprise sur le lieu de travail. En ce sens, ne donnent pas lieu à l'attribution de titres restaurant, les jours d'absence quel qu'en soit le motif (congrés annuels, maladie, préavis non effectué etc.) quand bien même ces jours d'absence seraient assimilés à du temps de travail effectif.

De même, aucun titre restaurant ne peut être utilisé pour les jours dont le repas de midi est pris en charge par l'Entreprise dans le cadre, par exemple, d'un remboursement de frais de restauration, d'un événement organisé par l'Entreprise (réception, repas de fin d'année...) de formation avec prise en charge des repas par l'employeur etc.

Il en est de même pour les salariés bénéficiant d'un avantage de même nature tel qu'une solution de restauration d'entreprise, de panier repas ou tout autre avantage équivalent.

Article 2.5 - Montant des titres restaurant

Chaque salarié pourra bénéficier de 10 titres restaurant par mois sur 11 mois dans la limite de 110 annuels d'une valeur faciale de 5 euros.

Le 12ème mois correspondant à la période de congés payés, qui n'ouvre pas droit au bénéfice des titres restaurant, le mois de juillet sera un mois sans distribution de tickets restaurant pour l'ensemble des bénéficiaires.

Sur ces 5 euros, 50% seront pris en charge par l'employeur et 50% seront pris en charge par le salarié.

Pour l'année 2023, les salariés bénéficieront des titres restaurant dès le 1er avril 2023 au prorata de l'année, soit dans la limite de 80 titres restaurants d'une valeur faciale de 5 euros.

Article 2.6 - Paiement par le salarié de sa quote part au titre des titres restaurant

Le service des Ressources Humaines constate la présence des salariés ayant droit aux titres restaurant en fin de chaque mois échu et attribue le nombre de titres correspondant le mois suivant, soit avec un mois de décalage.

La part salariale correspondant aux titres attribués est prélevée directement sur le bulletin de salaire après détermination du net imposable.

En cas d'entrée/sortie en cours de mois, une régularisation pourra être opérée.

Article 2.7 - Modalités pratiques à l'acception des titres restaurant

Par principe, au 1er janvier de chaque année, le salarié souhaitant bénéficier des titres restaurant devra en faire la demande auprès du service RH. Une entrée en cours d'année restera possible à tout moment.

En revanche, ce bénéfice vaudra pour une année civile et le salarié ne pourra pas revenir sur son choix lors de l'année considérée.

Le refus d'un salarié quant au bénéfice du dispositif de titres restaurant ne lui permet pas de solliciter une compensation financière au regard de la quote part patronale acquittée par l'employeur dans un tel dispositif.

ARTICLE 3 - LE FORFAIT "MOBILITÉ DURABLE"

Dans le but de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, la Société accorde un forfait "mobilité durable", sous conditions.

Celui-ci sera applicable à compter de la mise en œuvre effective du présent accord.

Article 3.1 - Champ d'application

Le forfait "mobilité durable" s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, Contrat d'apprentissage) à l'exception de ceux qui bénéficient d'un véhicule de fonction ou de service.

Les stagiaires bénéficiant d'une rémunération au titre d'une gratification conclue dans le cadre d'une convention signée sont également éligibles.

Article 3.2 - Modes de transports éligibles

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, le salarié doit faire le trajet de son domicile à son lieu de travail en utilisant l'un des modes de transport alternatifs suivants :

- Le vélo personnel (électrique ou non) ;
- Les engins de déplacement personnel motorisés ou non, à l'exclusion des motos et scooters thermiques ou engins assimilés (exemples : trottinette électrique, gyropodes)
- Le covoiturage (en qualité de conducteur ou passager).

Article 3.3 - Montant du forfait "mobilités durables"

Le montant du forfait "mobilités durables" est de 2€ par jour - domicile-travail - via un moyen de transport visé à l'article 3.2, dans la limite d'un plafond annuel de 200 € par année civile et par salarié.

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales.

Article 3.4 - Modalité de versement du forfait

Afin de bénéficier du forfait, les salariés doivent en faire une déclaration préalable de manière mensuelle auprès du service RH en remplissant une attestation sur l'honneur (voir modèle dans le dossier).

Le forfait sera versé au bénéficiaire sur la paie du mois suivant sur présentation du décompte.

ARTICLE 4 - LE BUDGET CONDITIONS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les parties conviennent d'un budget spécifique de 2 millions d'euros sur l'année 2023 consacré à la qualité de vie et aux conditions de travail des salariés.

Le déblocage de ce budget se fera sur la base d'un appel à projets proposé par les équipes opérationnelles.

TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - CLAUSE DE RENCONTRE

Le contrat de maintien du pouvoir d'achat est reconduit dans son principe.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à l'été 2023 dès connaissance du cumul 6 pour faire un état de la situation économique de l'Entreprise et des indicateurs économiques du pays et décider d'éventuelles mesures adaptées.

ARTICLE 2 - CLAUSE DE RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires du présent accord.

ARTICLE 3 - CLAUSE DE DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 4 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Cet accord est également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

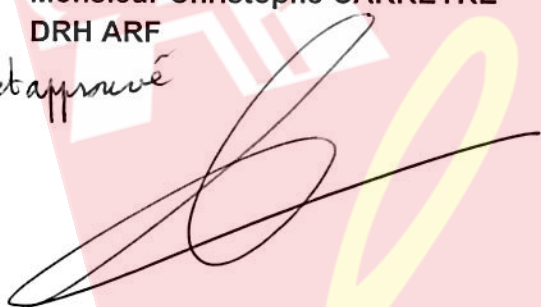
Fait à Villeneuve d'Ascq, le 06 février 2023

Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"

Pour la Direction :

Monsieur Christophe CARREYRE
DRH ARF

Lu et approuvé



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires :

Pour l'organisation syndicale CFTC

"Lu et approuvé"

MARTIN GILLES

Pour l'organisation syndicale CFTC

"Lu et approuvé" - Bruno JELLYE



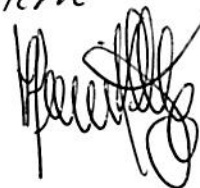
Pour l'organisation syndicale CGT

Pour l'organisation syndicale FO

Pour l'organisation syndicale SEGA
CFE-CGC

"Lu et approuvé"

LOTTE Hervé



ANNEXE : Exemple des fonctions des différentes typologies

- **Pour les fonctions de la Typologie 1 :**

Pour un collaborateur, hôte de la relation client, 2B dont le salaire (avant NAO) est de 1762,94€ (sans prime GDI), le présent accord engendrera les évolutions suivantes :

- ce collaborateur sera toujours 2B,
- on applique +5% à son salaire réel, on obtient 1851,09€,
- on compare à la valeur 2B de la nouvelle grille soit 1858,45€,
- La valeur de la grille est supérieure donc son nouveau salaire sera, au 01/01/2023, de 1858,45€ ce qui représente une augmentation de 95,51€ soit +5,4%.

Pour un collaborateur, hôte de la relation client, 2C dont le salaire (avant NAO) est de 1802,75€ avec une prime GDI de 900€ en 2022, le présent accord engendrera les évolutions suivantes :

- ce collaborateur sera 2B,
- on applique +5% à son salaire réel, on obtient 1892,89€,
- on compare à la valeur 2B de la nouvelle grille soit 1858,45€,
- La valeur de la grille est inférieure donc son nouveau salaire sera, au 01/01/2023, de 1892,89€ ce qui représente une augmentation de 90,14€ soit +5%,
- Par ailleurs, sur son bulletin, il verra une indemnité compensatrice GDI.

- **Pour les fonctions de la Typologie 2 :**

Pour un collaborateur, employé logistique qualifié, 2C dont le salaire (avant NAO) est de 1892,22€ avec une prime GDI de 1400€ en 2022, le présent accord engendrera les évolutions suivantes :

- ce collaborateur sera 2B,
- on applique +6% à son salaire réel, on obtient 2005,75€
- on compare à la valeur 2B de la nouvelle grille soit 1914,20€
- La valeur de la grille est inférieure donc son nouveau salaire sera, au 01/01/2023, de 2005,75€ ce qui représente une augmentation de 113,53€ soit +6%
- Par ailleurs, sur son bulletin, il verra une indemnité compensatrice GDI.

- **Pour les fonctions de la Typologie 3 :**

Pour un collaborateur, ouvrier d'atelier produits frais, 3A dont le salaire (avant NAO) est de 1762,94€ (sans prime GDI), le présent accord engendrera les évolutions suivantes :

- ce collaborateur sera 3A,
- on applique +9% à son salaire réel, on obtient 1921,60€
- on compare à la valeur 3A de la nouvelle grille soit 1960,57€
- La valeur de la grille est supérieure donc son nouveau salaire sera, au 01/01/2023, de 1960,57€ ce qui représente une augmentation de 197,63€ soit +11,2%,
- Par ailleurs, sur son bulletin, il verra une indemnité compensatrice GDI.

ANNEXE : Exemple de calcul de l'indemnité compensatrice de prime variable

Pour la GDI hypermarchés, ARL et ARS/ARA

Exemple 1

Un collaborateur est échelon D depuis 5 ans. En 2022, il a perçu 900€ et 1000€ en 2021.

Son indemnité compensatrice correspondra au 12ème de la moyenne de ses 2 dernières primes GDI soit 79,16€ mensuel $((1000 + 900)/2 = 950/12 = 79,16)$, plus favorable que le montant de sa dernière prime à 900€.

Exemple 2

Une collaboratrice est échelon C depuis 2021 et a perçu une prime de 900€ en 2022.

Son indemnité compensatrice mensuelle correspondra au 12ème de 900€ soit 75€ mensuel $(900/12 = 75)$.

Exemple 3

Un collaborateur est récemment passé à l'échelon C. Il lui sera nécessaire de clôturer son cycle de GDI pour déterminer le montant de son indemnité compensatrice mensuelle.

Son indemnité compensatrice mensuelle correspondra au 12ème de la somme perçue à la fin du cycle GDI (somme perçue/12).

Pour la RVE des supermarchés

Exemple 1

Un collaborateur est niveau 4 B et a perçu en 2022, une prime RVE de 500€ au premier semestre et 400€ au second semestre soit 900€. En 2021, il a perçu 400€ au premier semestre et 400€ au second semestre.

Son indemnité compensatrice mensuelle correspondra au 12ème des primes perçues sur l'année 2022 soit 83,33€ mensuel $((500+400)/12 = 75)$, la moyenne des deux dernières années étant moins favorable.

Exemple 2

Une collaboratrice, niveau 4 C a perçu une prime de 500€ sur le premier semestre de son cycle d'évaluation. Le second semestre ne pourra pas être évalué compte tenu de la réforme de l'évaluation de la performance des employés.

Il conviendra donc de doubler la prime perçue afin d'avoir une base annuelle pour appliquer le 12ème de la prime pour déterminer l'indemnité compensatrice mensuelle.

Son indemnité compensatrice correspondra au 12ème de la prime doublée soit 133,33€ mensuel $(500 \times 2 = 1000/12 = 83,33)$.

