

Accord Collectif 2011 sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes

(Articles L2222-5, L2261-7, L2261-8 du Code du Travail)

Entre :

Les Sociétés de l'UES Monoprix, représentées par Madame Anne MERCIER-GALLAY, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Monoprix, représentées pour

- CFDT, par :
 - Madame BARBAGELATA
 - Madame BERGAR
 - Madame VIRFOLET
- CFTC, par :
 - Madame GIROST
 - Madame ETIENNE
- CFE- CGC, par :
 - Monsieur CHAURAND
 - Madame RIQUET
- CGT, par :
 - Madame EL HAIMANI
 - Madame DI LORENZO
 - Madame CHEVALLIER
- CGT – FO, par :
 - Monsieur DUSSAIGNE
 - Madame AURIN
 - Monsieur CIRODE

AMR
JCC *RV* *CR*

UES MONOPRIX

La Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, selon le calendrier suivant :

- 1 ère Réunion : 28 janvier 2011,
- 2 ème réunion : 15 février 2011,
- 3 ème réunion : 25 février 2011.

Ces différentes réunions de négociation ont permis aux partenaires sociaux de partager leurs revendications et de prendre en compte les priorités de Monoprix pour l'année 2011.

Dans ce contexte et en synthèse la Direction s'est engagée à :

- Mettre en place les mesures salariales suivantes :
 - Des budgets d'**augmentation (générales** pour l'ensemble de la catégorie des Employés ; **individuelles** pour les catégories Agents de Maitrise et Cadres)
 - Un budget dédié aux promotions.
- Valoriser les agents de maitrise en :
 - Revalorisant les minimas des niveaux V.1 et V.2 ;
 - Consacrant une enveloppe dédiée à la promotion des agents de maitrise au niveau Cadre 6.
- Revaloriser la grille des minima Monoprix
- Relancer les négociations pour la mise en place d'un PEE et d'un PERCO ;
- Faire progresser le travail sur 5 jours versus 6 jours
- Poursuivre l'action engagée en 2010 sur l'égalité professionnelle hommes – femmes

Après échanges et discussions sur les propositions et avancées faites par la Direction, d'une part et les revendications exprimées par les organisations syndicales, d'autre part, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion en date du 25 février 2011 de l'application des dispositions ci après :

Am
CR
R
AV
SLC

Article 1 : Mesures Salariales

1-1 : Budgets dédiés à la politique salariale

1-1-1 : Augmentations générales pour les Employés

Une augmentation générale de **2,50 %** est applicable au 1^{er} mai 2011 sur le dernier salaire de base mensuel brut pour les employés de plus de 18 mois d'ancienneté à la date d'effet de l'augmentation.

Une augmentation générale de **0,80 %** est applicable au 1^{er} mai 2011 sur le dernier salaire de base mensuel brut pour les employés de moins de 18 mois d'ancienneté à la date d'effet de l'augmentation.

1-1-2 : Budgets d'augmentations dédiés aux Agents de Maîtrise et Cadres

Au 1^{er} mai 2011, une enveloppe d'augmentation de **2,30 %** de la masse salariale brute annuelle de base pour respectivement les populations d'agents de maîtrise et de cadres sera utilisée pour la mise en œuvre d'augmentations individuelles.

1-2 : Budget dédié aux Promotions

Afin d'accompagner la promotion des collaborateurs identifiés lors des comités de carrière, une enveloppe dédiée de **0,50%** de la masse salariale brute annuelle de base sera réservée pour les promotions intervenant tout au long de l'année civile.

Ce budget sera utilisé pour l'ensemble des salariés promus, qu'il s'agisse d'Employés, d'Agents de Maîtrise ou de Cadres.

Son utilisation sera pilotée par la DRH.

1-3 : Valorisation des Agents de Maîtrise

1-3-1 : Revalorisation des minima des Agents de Maîtrise

Les minima des niveaux V.1 et V.2 sont revalorisés de **3,30 %**.

Le mini du niveau V.1 est ainsi fixé à 1 610 €, celui du niveau V.2 est fixé à 1 660 €.

1-3-2 : Budget dédié à la promotion des Agents de Maîtrise

Afin d'accompagner la promotion des agents de maîtrise identifiés lors des comités de carrière, une enveloppe supplémentaire de **500k€** sera réservée pour des promotions d'agents de maîtrise au niveau Cadre 6. Ces promotions pourront intervenir tout au long de l'année civile.

AMK
EV *SLC* *da* *e R*
3

UES MONOPRIX

L'utilisation de ce budget sera pilotée par la DRH. Dans ce cadre, la Direction s'engage, par ailleurs, à ouvrir un chantier relatif à la mobilité (conditions de la mobilité nationale, conditions de la mobilité régionale).

1-4 : Revalorisation de la grille salariale de l'UES Monoprix

Au 1er mai 2011, la grille de salaire minimal de base mensuel brut ci-dessous sera appliquée pour la population **Employés** :

Niveau	Échelon 1	Échelon 2
I	1 365,03 €	1 366 €
II	1 368 €	1 370 €
III	1 390 €	1 410 €
IV	1 440 €	1 520 €

La rémunération ainsi exprimée est une rémunération mensuelle brute (salaire de base d'un Employé à temps complet).

Au 1er mai 2011, la grille de salaire minimal de base mensuel brut ci-dessous sera appliquée pour la population **Agents de Maîtrise** :

Niveau	Échelon 1	Échelon 2
V	1 610 €	1 660 €

La rémunération ainsi exprimée est une rémunération mensuelle brute (salaire de base d'un Agent de Maîtrise à temps complet).

Au 1er mai 2011, la grille de salaire minimal de base mensuel brut ci-dessous sera appliquée pour la population **Cadres** :

Niveau	
6	1 930 €
7	2 530 €
8	3 350 €

La rémunération ainsi exprimée est une rémunération mensuelle brute (salaire de base d'un Cadre à temps complet).

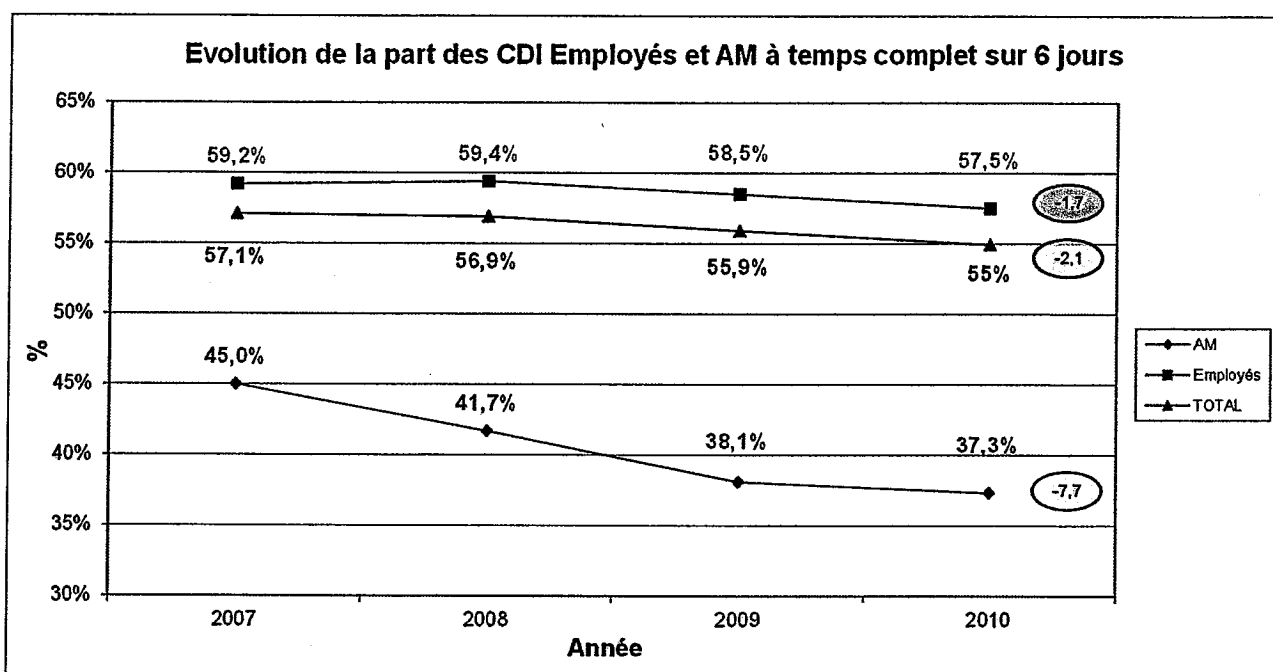
Handwritten notes: *ML, CR, PV, JLC*

Article 2 : PEE PERCO

La Direction s'engage à relancer une négociation au cours du second trimestre 2011 portant sur la mise en place d'un PEE et d'un PERCO.

Article 3 : Durée et organisation du travail

Les parties au présent accord ont examiné l'évolution de la part des Employés et des Agents de maîtrise en CDI à temps complet sur 6 jours, telle que rappelée dans le graphe ci-dessous :



Les parties ont convenu du principe suivant : faire baisser le nombre de collaborateurs Employés et Agents de maîtrise travaillant sur 6 jours.

Les objectifs retenus par les parties sont les suivants :

- Les collaborateurs concernés par cette mesure sont les Employés et Agents de Maitrise en CDI à temps complet ;
- La Direction s'engage à passer de 55% de collaborateurs travaillant sur 6 jours en 2010 à 50% ou moins en 2013.

Handwritten signatures and initials:
 AMT
 JLC
 CR
 5

Article 4 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions des articles L.2242-5 et suivants du Code du Travail, la direction entend respecter les principes suivants :

- Les niveaux de salaire à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre ;
- L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle et la performance de la personne ;
- La comparaison doit se faire à niveau de compétences et responsabilité identiques et à emploi identique, sur le salaire de base.

Aussi, la Direction consacrerá un budget spécifique à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes de **500 k€** en 2011 pour réduire le différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes, en respectant les principes énoncés ci-dessus.

Pour l'utilisation de ce budget, la DRH s'assurera de l'examen des éventuels écarts de salaire de base non justifiés lors des revues de salaire.

Enfin, la Direction s'engage à ouvrir une négociation globale pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au cours du 3^o trimestre 2011.

Article 5 : Mesure sociale

Un jour supplémentaire de congé est attribué en cas de décès d'un frère ou d'une soeur

Article 6 : Formalités

Le présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales représentatives participant à la négociation pour signature.

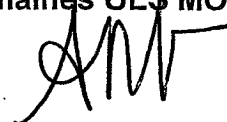
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'UES Monoprix ; elles disposent, conformément à l'article L 2232-13 du code du travail, de la faculté d'exercer leur droit d'opposition dans les formes et conditions prévues à l'article précité. Au terme du délai d'opposition, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP de Nanterre, dont une version sur support papier signée des parties par Lettre Recommandée avec demande d'avis de réception et une sous format électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par la Loi, il sera affiché dans chaque établissement.

MK
CK
JSC
du
PV

Fait à Clichy, le 25 février 2011.

Anne MERCIER-GALLAY
Directeur des Ressources Humaines UES MONOPRIX

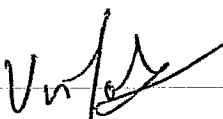


Pour la CFDT

Madame BARBAGELATA


Madame BERGAR

Madame VIRFOLET



Pour la CFTC

Madame GIROST



Madame ETIENNE

Pour la CFE- CGC

Monsieur CHAURAND



Madame RIQUET



Pour la CGT

Madame EL HAIMANI

Madame DI LORENZO

Madame CHEVALLIER

Pour la CGT – FO

Monsieur DUSSAIGNE

Madame AURIN

Monsieur CIRODE

