

# Négociation annuelle obligatoire

Réunion du 23/11/2021



# INTRODUCTION

2

## Rappel des dates précédentes :

- Réunion d'installation le 20 octobre dernier
- Bilatérales les 3 et 10 novembre, recueil des revendications

## De tous ces échanges ont émergé **3 grands thèmes**

1:

La qualité de vie au travail, les avantages sociaux

2:

La sécurisation des parcours professionnels

3:

Le pouvoir d'achat

Auchan Retail France

**1 : Les conditions de travail  
la qualité de vie au travail**

# Journée de solidarité et *simplification*



Actuellement, pour les entités assujetties à l'accord temps de travail "Auchan France", donc les hypermarchés, la logistique et les services d'appui, la **Journée De Solidarité** se décompte après alimentation du compteur de variation à + 3h.

Ce système est difficile à appréhender pour nos salariés car ils ont le sentiment de devoir faire 10h (pour un temps complet) pour accomplir la journée de solidarité.

Concernant la proximité et l'ultra proximité, 2 minutes par jour sont planifiées en plus de l'horaire habituel.

L'entreprise souhaite simplifier cette gestion et comptabiliser **la Journée de Solidarité dès la première heure supplémentaire, ce que fait déjà la proximité et l'ultra proximité.**

<sup>5</sup> La mise en place de cette mesure ne peut se faire qu'un 1 er janvier pour tenir compte des différentes périodes d'annualisation.

En fonction de l'avancée des négociations elle sera effective en 2022 ou en 2023

# Journée ambulatoire et *hospitalisation*



Aujourd'hui pour bénéficier des dispositions liées à l'hospitalisation, c'est à dire l'annulation de l'absence pour la détermination de la carence, il faut que l'arrêt de travail "couvre une nuit à l'hôpital".

De plus en plus d'interventions chirurgicales, mais aussi les interventions régulières liées à des protocoles lourds, sont réalisées en ambulatoire.

Pour répondre à cette évolution, **l'entreprise considèrera désormais les arrêts portant la mention ambulatoire comme des hospitalisations.**

6 Les dispositions en vigueur liées à l'hospitalisation restent inchangées pour chacune des entités

# Congés enfants malades et *harmonisation*



Dans le prolongement de l'harmonisation des congés pour événements familiaux, les salariés de **toutes les entités ARF bénéficieront des mêmes droits pour soigner leurs enfants malades.**

les dispositions sont les suivantes :

Enfant malade (- 16 ans ou -20ans handicapé), condition : 1 an d'ancienneté

Enfant hospitalisé (- 18 ans ou -20ans handicapé), condition : 6 mois d'ancienneté (cumulatif)

*1 enfant = 6 jours ouvrables*

*2 enfants = 9 jours ouvrables*

*3 enfants = 12 jours ouvrables*

*4 enfants et + = 14 jours*

*Absence payée 100%*

# Congés supplémentaires - *Événements familiaux*



Dans le cadre d'un décès, le nombre de jours accordés au salarié évolue comme suit

- décès du père ou de la mère :  
**1 semaine** en lieu et place de 3j ouvrés
- décès d'un frère ou d'une soeur :  
**4j** ouvrés en lieu et place de 3j ouvrés
- décès d'un grand parent ou d'un petit enfant du salarié :  
**3j** ouvrés en lieu et place d'1j ouvré



# Congés supplémentaires - *ancienneté*



A compter du 01/01/2022 l'entreprise octroie **un jour de congé supplémentaire pour 25 ans d'ancienneté révolus**

Ce qui fait donc :

1j pour 5 ans d'ancienneté  
2j pour 10 ans d'ancienneté  
3j pour 15 ans d'ancienneté  
**4j pour 25 ans d'ancienneté**

Cette disposition ne concerne pas les salariés AECF qui bénéficient suivant leur convention collective de 4j de congé pour 20 ans d'ancienneté.

# Jours fériés *tombant un dimanche*



Les employés salariés des entités ARF pourront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire afin de **compenser le 1er mai 2022** qui tombe un dimanche.

Ce repos sera à prendre après le 1er mai.

Il ne sera pas rémunéré s'il n'est pas pris avant le 30/11/2022.

Ne sont pas concernés les salariés en forfait jours, en forfait mission, en forfait tout horaire.

Ne sont pas ayant droit les salariés travaillant habituellement le dimanche car la journée sera rémunérée.

<sup>10</sup> **Une note viendra préciser exactement les populations concernées ainsi que les modalités**

# Demandes des organisations syndicales non retenues



- Comité d'entraide familial étendu > organisation à adhésion fermée
- Ticket restaurant et/ou panier repas > budget conséquent avec risque d'inégalité
- Mise en place d'un CET > l'entreprise s'en tient aux systèmes déjà mis en place
- Une solution « Transport pour Tous » > la RSE est en réflexion sur un plan de mobilité national, déclinable suivant le point de vente
- Organisation du temps de travail (à la demande du salarié, amplitudes horaires, coupures, mutualisation des congés) > nous maintenons les dispositifs et accords en vigueur.
- Prise en charge de la part salarié de la mutuelle obligatoire > négociation frais de santé récente

11

Auchan Retail France

## 2 : La sécurisation des parcours professionnels

# Remplacement - *prime compensatoire*



Un salarié qui **occupe une fonction de façon temporaire, pour suppléer l'absence d'un autre salarié**, se verra verser une prime dont le montant est lié à la durée du remplacement.

Si le remplacement est inférieur à 1 mois, pas de prime.

De 1 à 3 mois, prime correspondant à 10% de son forfait brut mensuel

De 3 à 6 mois, prime correspondant à 15% de son forfait brut mensuel

Au delà de 6 mois, l'entreprise s'engage à travailler la structure de l'équipe (recrutement, réorganisation) afin de ne pas surcharger le salarié sur le long terme

13

Cette disposition concerne les agents de maîtrise, les cadres suppléant l'absence d'un salarié ayant une fonction de même niveau ou de niveau supérieur.

# Chantier en cours - *Performance de la population employés*



En début d'année le choix a été fait d'ouvrir un **chantier sur l'évaluation de la performance de la population employés**.

Nous avons déjà eu 2 rencontres à ce sujet et on en a conclu que **ce chantier est plus large**

- **professionnalisme**
  - **nombre d'échelons, signification des échelons**
    - **structure de la grille**
      - **différenciation des fonctions**
        - **poly compétences**

# Demandes des organisations syndicales non retenues



- Avancement dans les échelons à l'ancienneté, extension de la pratique des échelons, seuil polyactivité, modération de critères d'évaluation suivant l'âge > à creuser dans le chantier de la performance employés

Auchan Retail France

3 : le pouvoir d'achat



# Prime de nettoyage - *extension*



L'entreprise propose, à partir de janvier 2022 d'harmoniser la prime de nettoyage

- son montant sera de **36 euros** (comme actuellement en hypermarchés)
- elle s'appliquera aux **hypermarchés, aux supermarchés** (population éligible inchangée par rapport à aujourd'hui) mais aussi à la **logistique et à AECF** (la population éligible sera affinée lors de la mise en place mais à minima tout collaborateur ayant un élément de tenue Auchan)

# Ristourne sur achats - *reconduction*



L'entreprise propose, à partir de janvier et jusqu'à décembre 2022, **de reconduire les dispositions prises en 2021 concernant la ristourne, passage à 15%** :

- du **8 au 14** de chaque mois, hors bijouterie et EEGP.
- du **15 au 31** décembre sur l'alimentaire

# Majoration des heures supplémentaires - *AECF*



A compter de janvier 2022, les heures supplémentaires payées pour les salariés d'AECF seront **majorées à 25% en lieu et place des 12,5% actuels**

# Astreintes - *organisation, revalorisation*



L'entreprise s'engage à ouvrir une **négociation sur le sujet des astreintes en 2022.**

En effet l'accord ARS/ARA prendra fin mais la négociation s'ouvrira pour **tout ARF**

# Demandes des organisations syndicales non retenues



- Doublement de l'indemnité "inflation" > respect des directives réglementaires
- Revalorisation des majorations de dimanche ou jours fériés > accords actuels
- Révision des classifications ( niveaux et échelons) > les contenus des fonctions sont revus au fur et à mesure des projets de l'entreprise et nous savons que nous aborderons le sujet avec la performance des employés
- 14<sup>ème</sup> mois, primes supplémentaires > accords actuels

Auchan Retail France

**Récapitulatif  
des mesures proposées hors  
proposition salariale**

<b>Simplification de la journée de solidarité - décompte dès la première minute</b>
<b>Arrêt "ambulatoire" considéré comme une hospitalisation</b>
<b>harmonisation du nombre de jours congés enfants malades et de la rémunération associée</b>
<b>Augmentation du nombre de jours d'événements familiaux pour le décès d'un parent proche</b>
<b>Octroi d'un jour supplémentaire de congé pour 25 ans d'ancienneté et plus</b>
<b>Récupération du 1er mai pour une partie de la population</b>
<b>Indemnité pour le salarié occupant provisoirement la fonction d'un salarié absent</b>
<b>Harmonisation de la prime de nettoyage ou salissure, 36€ pour les supers, la logistique et AECF</b>
<b>Reconduction du dispositif 2021 pour la ristourne</b>
<b>Heures supplémentaires AECF majorées à 25%</b>
<b>Ouverture d'une négociation ARF sur le sujet des astreintes</b>

23

**L'ensemble de ces mesures sont soumises à signature en dehors la négociation sur les astreintes**

Auchan Retail France

Focus sur la grille de salaire



# Rappel des sociétés et des minima appliqués

<b>AECF</b>	<b>les minima appliqués sont écrits par métier et suivent la CCN de la vente à distance</b>
<b>Auchan Supermarchés</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>Safipar (Les Halles d'Auchan)</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>AMV (Auchan City)</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>ARL</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>ARS / ARA</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>Auchan Hypermarchés</b>	<b>Grille NAOs 2021</b>
<b>My Auchan</b>	<b>les minima appliqués suivent la CCN du commerce de détail à prédominance alimentaire</b>
<b>Socobio (Coeur de Nature)</b>	<b>les minima appliqués suivent la CCN du commerce de détail de fruits et légumes.</b>

Smic : 10,48€ /h  
1668,94 €

Ci-dessous sont affichées les valeurs négociées en 2021, valables à ce jour

## Grille actuelle Auchan - NAO 2021

Niveau	Taux	Forfait total	Progression	B vs B
1A	10,28	1637,13		
1B	10,30	1640,31	0,19%	
1C	10,72	1707,20	4,08%	
1D	11,04	1758,16	2,99%	
2A	10,34	1646,68		
2B	10,41	1657,82	0,68%	1,07%
2C	10,83	1724,72	4,04%	
2D	11,16	1777,27	3,05%	
3A	10,38	1653,05		
3B	10,92	1739,05	5,20%	4,90%
3C	11,36	1809,12	4,03%	
3D	11,71	1864,86	3,08%	
4A	11,08	1764,53		
4B	11,69	1861,67	5,51%	7,05%
4C	12,17	1938,11	4,11%	
4D	12,50	1990,67	2,71%	

## Branche en vigueur

Niveau	Taux	Forfait total	Progression	B vs B
1A	10,25	1632,40		
1B	10,25	1632,40	0,00%	
2A	10,25	1632,40		
2B	10,28	1637,10	0,29%	0,29%
3A	10,29	1638,70		
3B	10,40	1656,20	1,07%	1,17%
4A	10,43	1661,00		
4B	10,99	1750,20	5,37%	5,67%

# Nos réflexions

- **Garantir une** augmentation des salaires réels pour tous les employés; y compris pour les salariés non assujettis à la grille et pour les collaborateurs dits dégrillés
- **Poursuivre le travail** entamé en début d'année sur **la profondeur de grille** (grille NAOs 2021)
  - en début d'année **on a redonné un peu d'air** entre le niveau 1 et le niveau 2 et on poursuit cet effort
  - **valorisation** des niveaux 3 et 4 plus importante pour des raisons d'attractivité

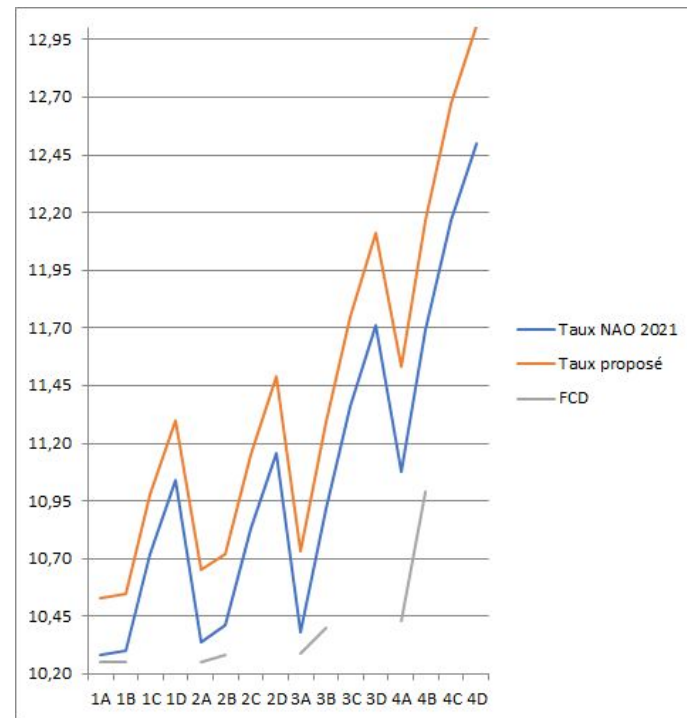
De fait, comme en début d'année, nous avons décidé de **différencier** le pourcentage d'augmentation suivant le niveau

# Propositions salariales

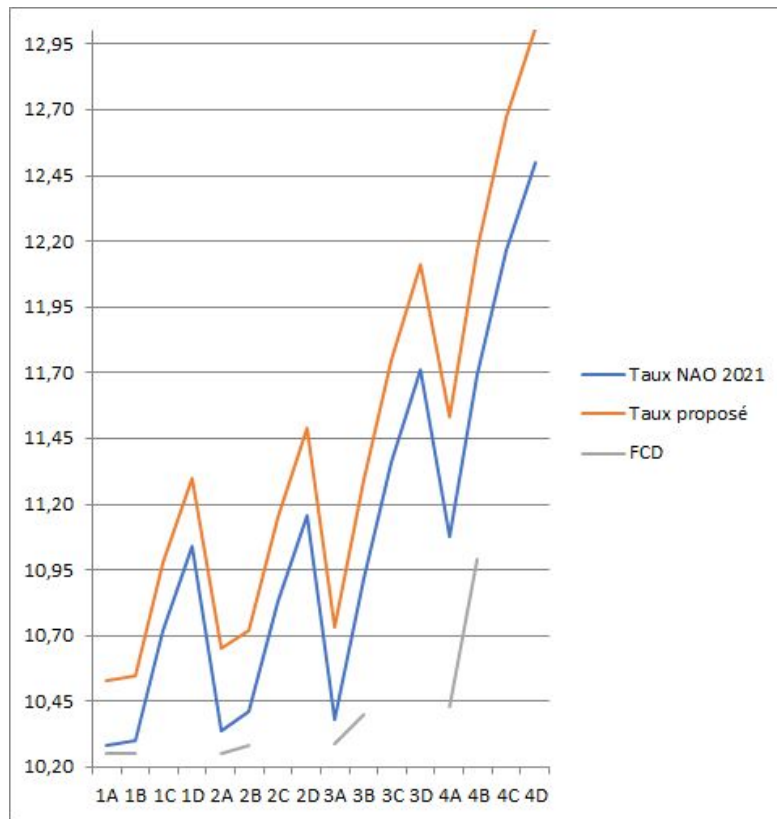
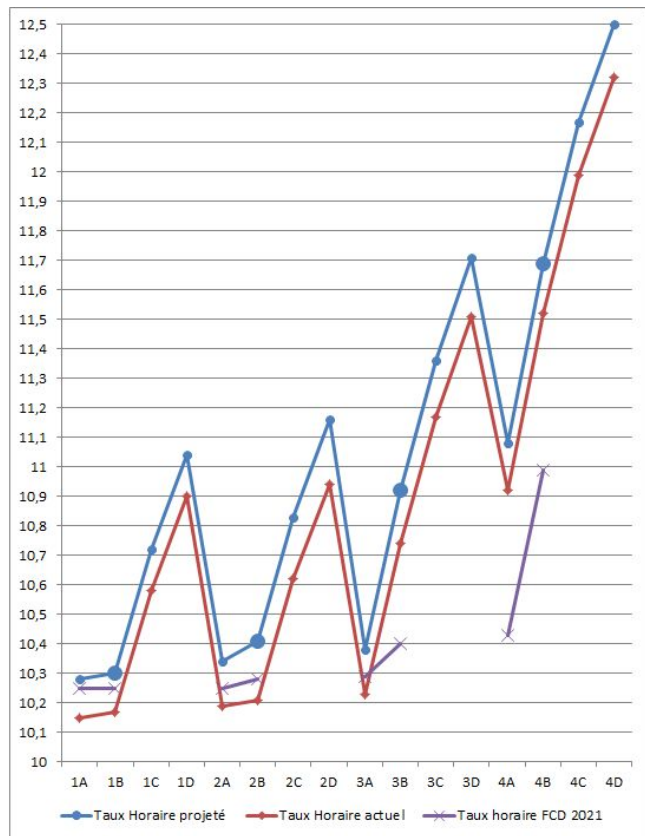
- **Augmentation de +2,2% des salaires réels individuels en janvier 2022** (pour toutes les entités juridiques, tous les salariés de statut employés)
- **ET**
  - application **d'une grille retravaillée en janvier 2022** (pour les entités assujetties à la grille, suivant les modalités applicables à chaque entité).
  - revalorisation des **minima AECF**

# Grille retravaillée

Niveau	Taux NAO 2021	Taux	Forfait total	Vs grille en vigueur	Progression	B vs B
1A	10,28	10,53	1676,94	2,40%		
1B	10,30	10,55	1680,12	2,40%	0,19%	
1C	10,72	10,98	1748,60	2,40%	4,08%	
1D	11,04	11,30	1799,56	2,40%	2,91%	
2A	10,34	10,65	1696,05	3,00%		
2B	10,41	10,72	1707,20	3,00%	0,66%	1,61%
2C	10,83	11,15	1775,68	3,00%	4,01%	
2D	11,16	11,49	1829,82	3,00%	3,05%	
3A	10,38	10,73	1708,79	3,40%		
3B	10,92	11,29	1797,97	3,40%	5,22%	5,32%
3C	11,36	11,75	1871,23	3,40%	4,07%	
3D	11,71	12,11	1928,56	3,40%	3,06%	
4A	11,08	11,53	1836,19	4,10%		
4B	11,69	12,17	1938,12	4,10%	5,55%	7,79%
4C	12,17	12,67	2017,74	4,10%	4,11%	
4D	12,50	13,01	2071,89	4,10%	2,68%	



# Grille NAO 2021 vs grille proposée



# Spécificité AECF - *minima employés*

Smic : 10,48€ /h  
1589,51 €

Les employés de l'entité AECF sont gérés suivant 3 niveaux A, B et C

Minima actuels pour 151h67 :

A	1554,81 €
B	1574,00 €
C	1620,00 €

Proposition : **revalorisation de 2,5%** de ces minima, ce qui donne

A	1593,68 €
B	1613,35 €
C	1660,50 €

Auchan Retail France

**Récapitulatif  
des propositions salariales**



<b>1</b>	<b>Une augmentation générale de 2,2% pour tous les employés au 01/01/2022 Application sur les salaires réels et les taux d'astreintes</b>
<b>2</b>	<b>Application d'une grille retravaillée au 01/01/2022 niveau 1 : +2,4% niveau 2 : +3,0% niveau 3 : +3,4% niveau 4 : +4,1% Application pour les entités assujetties à la grille et suivant les modalités de chacune des entités</b>
<b>3</b>	<b>Revalorisation des minima employés AECF de + 2,5%</b>