

# ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## MESURES SOCIALES

**Entre :**

**D'une part,**

Madame Sandra HAZELART, Directrice des Ressources Humaines, de la Communication interne et de la Responsabilité Sociétale, représentant l'UES MONOPRIX (ci-après dénommée MONOPRIX), dont le siège social est situé au 14/16 rue Marc Bloch – 92110 CLICHY, dûment mandatée à cet effet ;

**Et d'autre part,**

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

- La CFDT, par :  
Madame Patricia VIRFOLET
- La CFE- CGC, par :  
Madame Liliane BARBREL
- La CGT, par :  
Madame Marie-Christine ARIBART
- La FEC – FO, par :  
Monsieur Jean-Luc CIRODE

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

## **Article 1 : Préambule**

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée au sein de l'UES Monoprix.

Le présent accord est établi à la suite des réunions de négociation annuelle obligatoire en date des 17 janvier, 7 février et 18 février 2019.

Lors de ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux organisations syndicales représentatives.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords par ailleurs applicables au sein de l'UES Monoprix, des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, les Parties ont convenu des dispositions ci-après applicables aux salariés de l'UES Monoprix.

### **1.1. Les Organisations Syndicales**

Les Organisations Syndicales ont fait les propositions qui figurent en annexe 1.

### **1.2. La Direction**

La Direction a proposé, au regard des priorités et des contraintes de Monoprix et de la nécessaire maîtrise de l'évolution de la masse salariale en 2019, les mesures sociales présentées à l'article 2 du présent accord.

## **Article 2 : Mesures sociales**

### **2.1. Une enveloppe dédiée à l'égalité femmes/hommes**

Une enveloppe de 100 000 euros sera dédiée afin de garantir l'égalité de traitement femmes/hommes. Une attention particulière sera portée durant les comités de carrière pour identifier le personnel éventuellement concerné et apporter les rectifications utiles. Cette enveloppe est pilotée par la DRH.

### **2.2. Mise en place d'une prime de tutorat**

Une prime de tutorat est mise en place afin de soutenir les valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- des jeunes qui préparent un diplôme (alternance, reconnu par l'Education Nationale)
- des collaborateurs titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Cette prime d'un montant brut de 100 euros sera versée en une fois, en 2019, aux collaborateurs tuteurs engagés dans l'accompagnement d'un alternant, sous réserve de l'achèvement du cursus de l'alternant et de l'obtention du diplôme préparé.

SH  
JLC  
PV

## UES MONOPRIX

Si le collaborateur tuteur accompagne plusieurs alternants, il percevra la prime, dans ces mêmes conditions, pour chaque alternant accompagné.

Le collaborateur tuteur devra en outre bénéficier d'une formation dédiée au tutorat.

### **2.3. Mesures en faveur du temps de repos des cadres**

#### **2.3.1. Jours de repos consécutifs**

Pour les cadres au forfait jours en magasin, deux jours complets de repos consécutifs doivent être planifiés et pris toutes les 8 semaines à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

La planification et la prise de ces jours devra résulter d'un accord entre le/la directeur/trice et le/la collaborateur/trice.

#### **2.3.2. Planification des fermetures**

Les fermetures de magasin doivent s'organiser de manière équitable entre tous les membres de l'encadrement afin de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et ce, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail et des accords en vigueur relatifs au travail en soirée et au travail de nuit.

### **2.4. Mise en place d'un groupe de travail sur la mobilité des cadres**

La Direction s'engage à constituer un groupe de travail paritaire, à compter du 2<sup>ème</sup> trimestre 2019, en vue de fixer les règles de la mobilité régionale des Cadres de vente (hors Directeurs de magasin et Sous-directeurs).

Ce groupe de travail sera composé de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative au sein de l'UES Monoprix.

### **2.5. Prime travaux**

La Direction s'engage à clarifier les modalités de versement de la « prime travaux », dès 2019, en redéfinissant les critères suivants :

- La nature des travaux concernés et leur impact sur la vie du magasin
- La durée et le coût des travaux
- Le montant de la prime

### **2.6. Mise en place d'un dispositif visant à améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée**

La Direction s'engage à mettre en place un dispositif visant à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale grâce à un partenariat avec un prestataire extérieur.

*Handwritten initials:* PV, SH, SCC

## UES MONOPRIX

Ce prestataire mettra à disposition de la DRH un outil permettant d'évaluer les temps de trajet des collaborateurs/trices au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2019.

Ce dispositif permettra d'identifier les collaborateurs les plus concernés par des temps de trajet longs en vue de les réduire en leur proposant des mobilités adaptées.

### **2.7. Modification de la durée de la carence dynamique**

La carence dynamique est réduite à 12 mois pour le personnel employé de la CCN grands magasins et magasins populaires, ayant plus d'un an d'ancienneté.

Le délai de carence de 3 jours ne sera pas appliqué lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail ou accident durant les 12 derniers mois.

La mise en place de cette mesure ne remet pas en cause les dispositions existantes plus favorables.

### **2.8. Mise à disposition d'une plateforme d'aide aux parents pour accompagner leurs enfants dans leur scolarité**

A compter du mois de juin 2019, une plateforme digitale est mise à disposition des collaborateurs/trices parents, pour une durée d'un an, afin d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité.

Cette plateforme propose des prestations variées pour les parents et leurs enfants scolarisés du CP à la terminale :

- Des contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme ;
- Des astuces et des conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, etc.) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- De la lecture et de la documentation pédagogique ;
- Des cours de langue étrangère en ligne.

L'accès à cette plateforme sera gratuit pour les collaborateurs/trices pour une durée d'un an.

### **2.9. Mise en place de la téléconsultation médicale**

La Direction s'engage à mettre en place la téléconsultation médicale gratuite pour les collaborateurs/trices.

Il s'agit d'un entretien confidentiel et sécurisé proposé au/à la collaborateur/trice qui en aurait besoin selon les modalités suivantes.

#### Etape 1 :

L'appel est pris en charge par un infirmier diplômé d'état pour

- vérifier qu'une téléconsultation peut être délivrée
- enregistrer la demande
- délivrer un premier niveau d'information

## UES MONOPRIX

- répondre à la demande en conseillant le collaborateur ou en le réorientant vers un médecin

### Etape 2 :

Si nécessaire, le collaborateur est orienté vers un médecin pour :

- obtenir un conseil et un avis médical
- recevoir, le cas échéant, une e-ordonnance
- adresser le compte-rendu de cette téléconsultation à son médecin traitant, s'il le souhaite

### **2.10. Assistance aux aidants familiaux**

La Direction s'engage à mettre en place un dispositif gratuit visant à accompagner les aidants familiaux avec :

- Un site internet permettant aux salarié(s) de se renseigner sur des dispositifs existants d'accompagnement dans le cadre de la couverture frais de santé ;
- Un dispositif d'écoute psychologique et un accompagnement administratif grâce à une ligne téléphonique dédiée.
- Une communication sur les mesures garanties par la couverture frais de santé :
  - o En cas d'hospitalisation supérieure à 24h de l'aidant ascendant ou épuisement psychologique :
    - Organisation et prise en charge d'un aller/retour en France d'un proche
    - A défaut de la venue d'un proche, professionnel agréé pour garder l'ascendant dépendant dans la limite de 24h
    - Organisation et participation au coût du transport de l'ascendant chez un proche
    - Organisation et participation au coût de l'intervention d'un auxiliaire pour soulager l'aidant
  - o Après hospitalisation, assistance administrative et sociale (dont rédaction de courriers et remplissage des formulaires).

### **Article 3 : Dispositions finales**

Le présent accord voit sa validité subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail.

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité prévues par la réglementation mises en œuvre par MONOPRIX. Il est applicable à partir du jour qui suit la mise en œuvre desdites mesures de publicité.

L'accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de l'UES Monoprix ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> mars 2019

En 7 exemplaires

**Sandra HAZELART**

Directrice des Ressources Humaines, de la Communication interne et de la Responsabilité Sociétale



○ **Pour la CFDT :**

- Madame Patricia VIRFOLET



○ **Pour la CFE- CGC :**

- Madame Liliane BARBREL

○ **Pour la CGT :**

- Madame Marie-Christine ARIBART

○ **Pour la FEC – FO :**

- Monsieur Jean-Luc CIRODE



**ANNEXE 1 : Revendications des Organisations Syndicales**

pu

