



## **ACCORD SUR LES SALAIRES ET LES DISPOSITIONS SOCIALES DE CARREFOUR SUPPLY CHAIN 2025**

**ENTRE :**

La société CARREFOUR SUPPLY CHAIN, représentée par :

Madame Agnès BEKOURIAN, Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

Monsieur Christophe GUERARD, délégué syndical central CFDT,

Monsieur Alain MAHÉ, délégué syndical central CGT,

Madame Nathalie DENIS, déléguée syndical central FO,

Monsieur Thierry BOULSA, délégué syndical central SNEC CFE-CGC.

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

**Il a été convenu ce qui suit :**

## **PREAMBULE**

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de 3 réunions entre les délégations des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société Carrefour Supply Chain et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 16 et 29 janvier et le 20 février 2025.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail, à savoir notamment :

- la rémunération,
- le temps de travail,
- le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés.

Il est précisé que les mesures visant à supprimer les **écarts de rémunération** et les différences de déroulement de carrière entre les **Femmes et les Hommes** et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de groupe spécifique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 9 mars 2020, auquel les parties entendent se référer.

De la même manière, il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du Groupe Carrefour portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCOL).

Au cours de la réunion du 16 janvier 2025, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le secteur de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu'un bilan pour la Société Carrefour Supply Chain en termes notamment d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la réunion du 29 janvier 2025, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 20 février 2025, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications et a pu échanger sur celles-ci en vue d'aboutir au présent protocole d'accord.

La Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, compte tenu des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, la Direction a souhaité formuler des propositions principalement sur la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures sociales.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés.

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d'aboutir à la signature du présent accord qui s'articule autour des axes suivants :

- ☐ L'évolution des rémunérations ;
- ☐ Le pouvoir d'achat ;
- ☐ Les mesures sociales ;
- ☐ L'organisation du travail ;
- ☐ La mobilité ;
- ☐ Le dialogue social.

A l'exception des dispositions finales, chacune des dispositions du présent accord constitue un avenant de révision aux dispositions des accords collectifs d'entreprise et d'établissement applicables au sein de Carrefour Supply Chain ayant le même objet, au sens de L. 2261-8 du code du travail.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1 : DISPOSITIONS SALARIALES</b>	<b>6</b>
Article 1-1 : Employés	6
Article 1-2 : Agents de Maîtrise	7
Article 1-3 : Cadres (niveaux 7, 8, 9 et D)	7
Article 1-4 : Revalorisation de la Rémunération Variable Annuelle (RVA) des salariés du statut Agent de Maîtrise	8
Article 1-5 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	8
Article 1-6 : Clarification de l'article 1-2-2 de l'Accord d'harmonisation des statuts collectifs LCM du 29 mars 2007 (Prime annuelle)	8
<b>ARTICLE 2 : DISPOSITIONS SOCIALES</b>	<b>10</b>
<b>LE POUVOIR D'ACHAT</b>	<b>10</b>
<b>Article 2-1 : Revalorisation de l'indemnité de transport</b>	<b>10</b>
2-1-1 : Revalorisation des montants	10
2-1-2 : Bénéficiaires	10
2-1-3 : Procédure	11
Article 2-2 : Restauration : revalorisation des montants	11
Article 2-3 : Rappel des modalités d'organisation des astreintes et revalorisation	12
2-3-1 : Définition de l'astreinte et collaborateurs concernés par les astreintes	12
2-3-2 : Revalorisation de la compensation financière	13
Article 2-4 : Elargissement de la prime Task Force aux salariés volontaires des entrepôts	13
Article 2-5 : Remise sur Achat	14
2-5-1 : Augmentation de la remise sur achats à titre temporaire pour l'année 2025	14
<b>2-5-2 : Reconduction de la remise sur achats supplémentaire sur l'équipement numérique</b>	<b>15</b>
Article 2-6 : Compte Épargne Temps	15
2-6-1 : Placement dans le Compte Épargne-Temps	15
2-6-2 : Plafonds du Compte Épargne-Temps	16
2-6-3 : Monétisation des droits à congés épargnés dans le compte épargne-temps	17
2-6-3-1 : Rappel des règles de monétisation	17
2-6-3-2 : Monétisation exceptionnelle pour l'année 2025 des droits à congés épargnés dans le Compte Épargne Temps	17
Article 2-7 : Reconduction de dispositions sociales relatives au pouvoir d'achat prévues par les procès-verbaux de désaccord des NAO 2020 et des NAO 2021	18
<b>LES MESURES SOCIALES</b>	<b>19</b>
Article 2-8 : Création de la fonction Chef Agréeur Expert	19
Article 2-9 : Fonds social	19
Article 2-10 : Reconduction des dispositions sociales relatives à la qualité de vie au travail du procès-verbal de désaccord des NAO 2020	19
<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>20</b>

Article 2-11 : Repos le samedi précédent les congés payés	20
<b>LA MOBILITÉ</b>	<b>20</b>
Article 2-12 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce	20
<b>LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>21</b>
Article 2-13 : Calendrier des négociations et concertations	21
<b>ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>21</b>
Article 3-1 : Champ d'application de l'accord	21
Article 3-2 : Durée de l'accord et prise d'effet	21
Article 3-3 : Clause de revoyure	21
Article 3-4 : Règlement des litiges	22
Article 3-5 : Révision	22
Article 3-6 : Adhésion	22
Article 3-7 : Clause de dénonciation	22
Article 3-8 : Publicité et dépôt	22
<b>Annexe 1 : Liste des établissements distincts Carrefour SUPPLY CHAIN</b>	<b>25</b>
<b>Annexe 2 : Grille des salaires suite aux NAO 2025</b>	<b>26</b>
Au 1er Mars 2025	26
Au 1er Juillet 2025	27

## **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS SALARIALES**

Au titre de l'année 2025, et dans la continuité des dispositions salariales négociées au titre de l'année 2024, les parties au présent accord, ont entendu reconnaître la fidélité des collaborateurs en définissant des augmentations salariales en considération de l'ancienneté pour les statuts Employés et Agents de Maîtrise.

L'augmentation des salaires et l'ensemble des mesures salariales ne pourront donner lieu à de nouvelles négociations au sein des établissements de l'Entreprise.

Les Parties ont ainsi convenu les augmentations et les mesures salariales suivantes.

### **Article 1-1 : Employés**

Les augmentations de salaires des collaborateurs de la catégorie Employés, pour l'année 2025, seront revalorisées de la manière suivante :

**1-1-1 : Revalorisation des grilles des minimas et des fonctions repères (hors niveau dits d'Accueil)**

- **Revalorisation des grilles des Employés bénéficiant d'une ancienneté jusqu'à 15 ans inclus (hors niveaux dits d'Accueil) :**

Une augmentation de 1% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1% au 1er juillet 2025.

- **Revalorisation des grilles des Employés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans :**

Une augmentation de 1,10% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1% au 1er juillet 2025.

**1-1-2 : Revalorisation des Métiers cibles "Employés" bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans**

Les Métiers dits cibles concernés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans sont les suivants :

- le Préparateur de Commande ;
- le Pointeur-Certifieur.

Ces Métiers cibles sont revalorisés comme suit :

**Une augmentation de 1,20% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1,10% au 1er juillet 2025.**

## **Article 1-2 : Agents de Maîtrise**

### **1-2-1 : Revalorisation des grilles des minimas et des fonctions repères**

- **Revalorisation des grilles des Agents de Maîtrise bénéficiant d'une ancienneté jusqu'à 15 ans inclus :**

Une augmentation de 1% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1% au 1er juillet 2025.

- **Revalorisation des grilles des Agents de Maîtrise bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans :**

Une augmentation de 1,10% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1% au 1er juillet 2025.

### **1-2-2 : Revalorisation des Métiers cibles "Agents de Maîtrise" bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans**

Les Métiers dits cibles concernés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans sont les suivants :

- le Chef d'Équipe ;
- Le Gestionnaire de Tournées Expert.

Ces Métiers cibles sont revalorisés comme suit :

**Une augmentation de 1,20% au 1er mars 2025 et une augmentation de 1,10% au 1er juillet 2025.**



### **Article 1-3 : Cadres (niveaux 7, 8, 9 et D)**

La Direction s'engage pour l'année 2025 à garantir à l'ensemble des Cadres (niveaux 7, 8, 9 et D) une augmentation minimale du salaire de base de 1,3% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille et toute augmentation versée entre le 1er janvier 2025 et la date de signature du présent accord). Cette augmentation sera rétroactive au 1<sup>er</sup> mars 2025.

Enfin, la Direction s'engage à mettre en place un budget complémentaire de 0,5% afin de permettre des augmentations individualisées rétroactives au 1er mars 2025.

Les grilles des minimas de la catégorie Cadres (niveaux 7 et 8) seront revalorisées de 1,8 % au 1er mars 2025.

### **Article 1-4 : Revalorisation de la Rémunération Variable Annuelle (RVA) des salariés du statut Agent de Maîtrise**

La Direction de Carrefour Supply Chain s'engage à revaloriser la cible de la Rémunération Variable Annuelle (RVA) des salariés de statut Agent de Maîtrise « niveaux 5 et 6 » à 8,2% (anciennement 8%) et ce à compter de la RVA 2025 versée en 2026.

### **Article 1-5 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 50 000 euros bruts pour l'année 2025.

La répartition de cette enveloppe sera opérée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée notamment à « famille métier » et niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet. Il est rappelé que ne seront pas pris en compte pour cette identification les salariés dont l'appréciation globale lors du dernier Entretien Compétences et Carrière sera inférieure à objectif atteint.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé au sein de la Commission Politique Sociale du CSEC, une fois par an.

### **Article 1-6 : Clarification de l'article 1-2-2 de l'Accord d'harmonisation des statuts collectifs LCM du 29 mars 2007 (Prime annuelle)**

En raison de divergences d'interprétation, source d'insécurité juridique, concernant les modalités de calcul de la prime de fin d'année (« PFA ») prévue à l'article 1-2 de l'Accord d'harmonisation des statuts collectifs LCM du 29 mars 2007, et plus précisément sur la composition du salaire de

référence servant de base au calcul de la prime annuelle, la Société et les organisations syndicales représentatives ont décidé de réécrire l'article 1-2-2 intitulé « Modalités de calcul » de l'Accord d'harmonisation des statuts collectifs LCM du 29 mars 2007 comme suit :

Le montant de la prime annuelle sera égal, pour un salarié qui n'aurait pas fait l'objet d'absences, à 100% du salaire brut de référence du mois de novembre de l'année en cours intégrant uniquement les rubriques suivantes :

- Le salaire brut de base pause payée ;
- Les rubriques : "complément de base", "complément salarial", "prime de salissure", "prime fixe harmonis", dès lors qu'elles sont versées tous les autres mois de l'année considérée (entre janvier et novembre) ;
- Les heures supplémentaires payées de novembre, à condition que le salarié ait été amené à accomplir des heures supplémentaires payées sur au-moins 9 mois de l'année considérée sur la période de janvier à novembre ;
- Les heures Temps complet 100% (HRS TC 100%) à condition que le salarié ait été amené à accomplir ces heures payées sur au-moins 9 mois de l'année considérée sur la période de janvier à novembre ;
- Les majorations, avec les pauses payées y afférentes, au titre des heures de nuit, des dimanches et des jours fériés, ainsi que la prime de froid négatif.

Les rubriques suivantes se trouvent d'ores et déjà prises en compte : "prime fixe", "complément salarial", "prime de remplacement", "prime fixe CMMU".

Ces modalités de calcul s'appliqueront à compter des versements à intervenir au titre de l'année 2025.

B

16<sup>9</sup>  
ND - RP

## **ARTICLE 2 : DISPOSITIONS SOCIALES**

### **LE POUVOIR D'ACHAT**

#### **Article 2-1 : Revalorisation de l'indemnité de transport**

##### **2-1-1 : Revalorisation des montants**

Conscient de l'impact des fluctuations des prix du carburant sur le budget familial, le présent accord revalorise, à hauteur de 1%, les montants de l'indemnité de transport, pour être portés à :

Tranche : Inférieur ou égal à 5 kms :	1,135 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 5,1 kms jusqu'à 10 kms :	1,819 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 10,1 kms jusqu'à 15 kms :	2,228 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 15,1 kms jusqu'à 20 kms :	2,622 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 20,1 kms jusqu'à 25 kms :	2,992 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 25,1 kms jusqu'à 30 kms :	3,533 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 30,1 kms jusqu'à 45 kms :	4,168 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 45,1 kms jusqu'à 70 kms :	6,728 €/ jour travaillé
Tranche : plus de 70,1 kms :	7,167 €/ jour travaillé

Le versement de cette indemnité se fera uniquement les jours de présence sur le lieu de travail habituel, assimilés à du temps de travail effectif.

La revalorisation de l'indemnité de transport est applicable à compter de la paie de juillet 2025.

##### **2-1-2 : Bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés de la Société Carrefour Supply Chain, toutes catégories professionnelles confondues, utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

Sont donc exclus les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ou de service, ainsi que les salariés titulaires d'un abonnement à un service de transport en commun (type Carte Navigo en région parisienne), et bénéficiant déjà à ce titre du remboursement d'une partie des frais engagés pour l'acquisition du titre en question.

### 2-1-3 : Procédure

Pour bénéficier de l'indemnité, les collaborateurs doivent transmettre, tous les ans, au service Ressources Humaines de leur établissement, les documents énumérés ci-après :

- Photocopie de la carte grise du véhicule ;
- Nombre de kilomètres sur la base d'un trajet aller domicile-lieu de travail, effectués par jour (trajet le plus court sur le site Via Michelin) ;
- Attestation sur l'honneur stipulant que le collaborateur ne pratique pas de covoiturage.

Dans une optique de simplification du process administratif, lorsque le salarié se rend sur son lieu de travail avec un véhicule pour lequel la carte grise n'est pas à son nom, il est convenu que les documents à transmettre au service RH sont les suivants :

- La photocopie de la carte grise du véhicule ;
- Nombre de kilomètres sur la base d'un trajet aller domicile-lieu de travail, effectués par jour (trajet le plus court sur le site Via Michelin) ;
- Photocopie d'un document d'identité du propriétaire en cours de validité ou du contrat de location avec option d'achat si le nom du collaborateur n'apparaît pas sur la carte grise du véhicule loué ;
- Attestation sur l'honneur relative à l'utilisation dudit véhicule pour se rendre sur le lieu de travail.

Des vérifications aléatoires du respect de cette procédure pourront être effectuées.

### Article 2-2 : Restauration : revalorisation des montants

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat quotidien des salariés, la prime panier et la part patronale des titres restaurant bénéficieront d'une augmentation de 1%, par la signature du présent accord. Cette augmentation sera effective à compter de la paie de juillet 2025.

Ainsi, à titre indicatif, le montant de la part patronale des tickets restaurant qui était de 5,57 euros est ainsi porté à 5,63 euros, la part « salarié » est portée quant à elle à 3,74 euros par repas du fait de la répartition des contributions « employeur » et « salarié ». La valeur du titre restaurant sera par conséquent d'un montant de 9,37 euros.

De même, le montant revalorisé est donc porté à 5,63 euros pour la prime panier.

Pour rappel, le bénéfice des titres restaurant est réservé aux collaborateurs ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise sur leur lieu de travail principal et qui ne sont pas éligibles à l'attribution d'une prime panier en raison de la répartition du temps de travail.

En outre, la Direction propose également une revalorisation à hauteur de 1% de la participation « employeur » aux restaurants d'entreprise.

## **Article 2-3 : Rappel des modalités d'organisation des astreintes et revalorisation**

### **2-3-1 : Définition de l'astreinte et collaborateurs concernés par les astreintes**

#### **2-3-1-1 : Définition de l'astreinte**

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention ainsi que le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte sont considérés comme du temps de travail effectif.

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire : il est intégralement décompté comme du temps de repos.

En cas d'intervention effective pendant l'astreinte, un repos doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par la code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec un repos compensateur prévu ultérieurement et il peut être dérogé au repos quotidien.

#### **2-3-1-2 : Collaborateurs concernés par les astreintes**

La Direction rappelle que les astreintes concernent les collaborateurs de toutes les catégories professionnelles à savoir : les Employés, les Agents de Maîtrise et les Cadres.

## 2-3-2 : Revalorisation de la compensation financière

La revalorisation de la contrepartie à la sujétion de l'astreinte est revalorisée comme suit à compter du 1er juillet 2025 :

	Montant de la prime pour une astreinte incluant un jour férié	Montant de la prime pour une astreinte sans jour férié
1 jour (24H)	26,00 €	16,00 €
1 week-end	52,00 €	38,00 €
1 semaine (hors week-end)	94,00 €	70,00 €
1 semaine ( week-end)	152,00 €	120,00 €

Il est rappelé que toute intervention pendant la période d'astreinte ainsi que le temps de déplacement sont considérés comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Les éventuels frais de déplacement engagés par le collaborateur d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

## Article 2-4 : Elargissement de la prime Task Force aux salariés volontaires des entrepôts

Certaines situations complexes ou exceptionnelles en entrepôt peuvent nécessiter un renfort de personnel issu d'autres entrepôts ou des fonctions supports du Siège.

La Direction Carrefour Supply Chain entend élargir les dispositions de la prime Task Force, jusqu'ici réservée aux seuls salariés des fonctions supports de la Direction Supply Siège, à l'ensemble des salariés des entrepôts de la Société Carrefour Supply Chain tels que définis en Annexe 1 du présent accord et ce quel que soit leur statut.

Ces périodes d'affectation d'un collaborateur d'un entrepôt vers un autre entrepôt ou du siège vers un entrepôt, donneront lieu à l'attribution d'une prime d'intervention d'un montant de 180€ bruts par semaine d'intervention.

Afin de bénéficier de cette prime, les conditions suivantes devront être remplies :

- Etre volontaire ;
- Intervenir à la demande de la Direction ;
- Situation complexe ou exceptionnelle nécessitant un renfort ;
- Se déplacer sur un autre entrepôt ou du siège vers un entrepôt pendant au moins une semaine entraînant un déplacement professionnel avec découché.

## **Article 2-5 : Remise sur Achat**

### **2-5-1 : Augmentation de la remise sur achats à titre temporaire pour l'année 2025**

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain poursuit son objectif d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs, et notamment auprès des entreprises du Groupe Carrefour pour lesquelles la vente de produits et la prestation de services sont les cœurs d'activité.

Dans ce cadre, le dispositif de remise sur achat, permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe a été mis en place, et s'est depuis développé.

Le dispositif de base de la remise sur achats pour les salariés en contrat à durée indéterminée, tel qu'il est exposé dans le présent article, a été pérennisé lors de la NAO 2019.

La remise sur achats est applicable dans les magasins intégrés, franchisés et en location gérance du groupe Carrefour sous enseigne Hyper, Market (y compris Drive adossé et Drive Solo), Carfuel, Carautoroute, Carma, billetterie, Voyages (hors site en ligne et agences franchisées), Spectacles (hors site en ligne), Proxi (magasins intégrés), Carrefour.fr et le carburant dans les magasins intégrés. Le périmètre défini ci-dessus est précisé à titre indicatif et peut être amené à évoluer en fonction des changements d'enseignes du Groupe Carrefour ou de modifications juridiques.

Les parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Aussi, à titre temporaire, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, le personnel de la société Carrefour Supply Chain remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats exceptionnelle de 12%.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats reste donc fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de l'ensemble des Remises sur Achat.

Par ailleurs, les collaborateurs éligibles à l'octroi d'une Carte Pass, bénéficieront du remboursement de la cotisation annuelle de la Carte Pass, quel que soit le type de carte choisi,



sur la base de la cotisation standard, ainsi que de la seconde carte libellée au nom de leur conjoint, également sur la base de la cotisation standard.

La remise sur achats ne vient en aucune manière se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant au sein de l'Entreprise à la date de signature du présent accord.

Enfin, et à titre de rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la remise sur achats, les remises supplémentaires prévues ci-dessous et le remboursement de la cotisation de la carte PASS dont bénéficie le salarié relèvent de la réglementation des avantages en nature et sont par conséquent, soumis à cotisations sociales, à la CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu (prélèvement à la source). Compte tenu de leur caractère spécifique, les avantages en nature RSA sont exclus de la base de calcul des majorations des éventuelles heures supplémentaires.

Il est rappelé que le montant net de la remise sur achat, des remises supplémentaires et du remboursement de la cotisation de la carte PASS diffère selon le niveau d'imposition de chaque collaborateur.

#### **2-5-2 : Reconduction de la remise sur achats supplémentaire sur l'équipement numérique**

La Direction Carrefour Supply Chain a décidé, pour l'année 2025 et jusqu'à la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord relatif aux NAO 2026, le bénéfice d'une remise sur achats supplémentaire de 10 % sur l'achat d'un ordinateur, ou d'une tablette (hors tablettes hybrides / 2 en 1) ou d'un smartphone acheté au rayon EPCS<sup>1</sup> d'un hypermarché Carrefour ou Market intégré. Cet avantage est octroyé pour l'achat d'un seul produit réalisé chaque année, sur un seul passage en caisse.

Si plusieurs achats numériques sont effectués, la remise est calculée sur le produit le plus cher acheté le premier mois où l'achat dans la catégorie est détecté.

### **Article 2-6 : Compte Épargne Temps**

#### **2-6-1 : Placement dans le Compte Épargne-Temps**

Tous les salariés de la société Carrefour Supply Chain (employés, ouvriers, agents de maîtrise et cadres) engagés sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté continue dans le groupe, bénéficient de la possibilité d'ouvrir un Compte Épargne Temps.

---

<sup>1</sup> Electroménager, Photo, Ciné, Son



Ce Compte Épargne Temps pourra être alimenté à l'occasion de deux campagnes de placement aux périodes suivantes :

- Première campagne au mois de mai ;
- Deuxième campagne au mois de décembre.

Au choix du collaborateur, le Compte Épargne Temps peut être alimenté par les éléments suivants, acquis durant son activité :

- **Campagne du mois de mai** : Placement des Repos compensateurs, congés fractionnement, PIEC, jour de repos complémentaire, congés ancienneté, 5ème semaine de congés payés ;
- **Campagne de décembre** : Placement des Repos compensateurs, congés fractionnement, PIEC, jour de repos complémentaire, congés ancienneté, 5ème semaine de congés payés et JRTT/JRS.

## 2-6-2 : Plafonds du Compte Épargne-Temps

### 2-6-2-1 : Plafonds annuels

Il est rappelé que le nombre total de jours dont le placement est possible dans le Compte Épargne Temps est plafonné à 13 jours par an pour tous les collaborateurs de moins de 55 ans.

Les collaborateurs de plus de 55 ans bénéficient d'un déplafonnement.

### 2-6-2-2 : Plafond global

A compter de l'année 2025, un plafonnement du nombre de jours capitalisables dans le Compte Épargne Temps est instauré pour les salariés de moins de 55 ans, comme suit :

- Plafond limité à 150 jours en 2025 ;
- Plafond limité à 100 jours à compter de l'année 2026.

Pour les salariés de plus de 55 ans, aucune limite de plafond n'est appliquée.

Dès lors que cette limite sera atteinte, les compteurs des salariés concernés seront maintenus en l'état. Aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés afin que le solde du compteur soit réduit en deçà du plafond fixé.

### 2-6-3 : Monétisation des droits à congés épargnés dans le compte épargne-temps

#### 2-6-3-1 : Rappel des règles de monétisation

Les collaborateurs ont la faculté de solliciter le paiement direct de jours placés sur le CET. Ce montant est soumis à charges sociales et entre dans l'assiette d'imposition. Le présent accord pérennise, à compter de l'année 2025, le nombre de jours de monétisation directe des jours placés sur le CET à 30 jours par an.

Il est rappelé que la monétisation directe ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Par ailleurs, le plafond des jours pouvant être monétisés sur le PEG/PERCOL est maintenu à 20 jours par an. Le dispositif de monétisation est possible au maximum de 30 jours (comprenant les 20 jours de monétisation par le biais du plan d'épargne salariale).

*Exemple : Un collaborateur a le choix de placer 20 jours dans le PEG/PERCOL et de demander la monétisation directe de 10 jours restants.*

Une communication sur les modalités de monétisation sur le PEG et le PERCOL sera réalisée pour rappeler le fonctionnement de ces supports.

Le paiement par l'Entreprise de ces jours issus du CET est subordonné à une demande expresse du collaborateur via "mon contact RH" ou à défaut d'accès à ce service auprès du service RH de l'établissement.

#### 2-6-3-2 : Monétisation exceptionnelle pour l'année 2025 des droits à congés épargnés dans le Compte Épargne Temps

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2025, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2025.

Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2025.

Une campagne de communication relative à la monétisation exceptionnelle sera mise en place.

Les dispositions des présents articles sont applicables aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté le mois de la demande de monétisation.

**Article 2-7 : Reconduction de dispositions sociales relatives au pouvoir d'achat prévues par les procès-verbaux de désaccord des NAO 2020 et des NAO 2021**

Par le présent article, les parties reconduisent, pour l'année 2025 et jusqu'à la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord relatif aux NAO 2026, les dispositions suivantes prévues par le procès-verbal de désaccord des NAO 2020 et NAO 2021 :

- Monétisation PIEC ;
- Revalorisation de la prime formateur interne ;
- Délai de carence maladie Employés et Agents de maîtrise (définition de la période de référence).

## LES MESURES SOCIALES

### **Article 2-8 : Création de la fonction Chef Agréeur Expert**

Afin de reconnaître la diversité des missions ainsi que l'expertise des Chefs Agréeur, les Parties sont convenues de créer la fonction de Chef Agréeur Expert de niveau 6.

L'évolution vers cette nouvelle fonction sera déterminée par une fiche de poste indiquant les compétences professionnelles nécessaires à cette évolution.

### **Article 2-9 : Fonds social**

Pour l'exercice de mars 2025 à février 2026, le montant du fonds social de l'Entreprise, tel que visé à l'article 5-2 du livre I de l'accord du 29 mars 2007, est porté à 450 000 euros.

Le reliquat du budget 2024-2025 est reporté sur le budget de l'exercice 2025-2026.

### **Article 2-10 : Reconduction des dispositions sociales relatives à la qualité de vie au travail du procès-verbal de désaccord des NAO 2020**

Par le présent accord, les Parties reconduisent, pour 2025 et jusqu'à la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord relatif aux NAO 2026, les dispositions suivantes prévues par le procès-verbal de désaccord des NAO 2020 :

- Jours d'événements familiaux (et plus précisément les dispositions suivantes : « Autorisation d'absence pour survenance du décès d'un petit-enfant », « Possibilité de reporter les heures octroyées à la suite de l'hospitalisation du conjoint (ou concubin ou pacsé) avant ou après l'hospitalisation ») ;
- Maternité (« Gel de la prime de productivité à partir du 4ème mois de grossesse », « Alignement du versement du complément de salaire avec la durée d'indemnisation de la CPAM en cas de grossesse multiple », « Déplafonnement des placements CET lors d'un retour de congé maternité ») ;
- Formation de nuit pour les travailleurs de nuit ;
- CESU.

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL

### **Article 2-11 : Repos le samedi précédent les congés payés**

La Direction Carrefour Supply Chain entend mettre en œuvre une souplesse particulière dans l'organisation des départs en congés payés des collaborateurs qui sont amenés à travailler le samedi.

Ainsi, le collaborateur, qui en fait la demande, pourra bénéficier d'un repos le samedi précédant ses congés payés principaux pris entre mai et octobre de l'année considérée, sauf circonstances exceptionnelles de nature à garantir la continuité de l'activité.

## LA MOBILITÉ

### **Article 2-12 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce**

Les parties souhaitent continuer à encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo. Les parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% **pour l'achat, sur une liste préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous**, dans la limite d'une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la société Carrefour Supply Chain ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

La Remise sur Achat Supplémentaire sur la mobilité douce sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025 jusqu'au 31 mars 2026 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates) dans la limite du plafond global défini à l'article 2.5 du présent accord.

## LE DIALOGUE SOCIAL

### **Article 2-13 : Calendrier des négociations et concertations**

La Direction s'engage à :

- Poursuivre la négociation relative à la Santé et la Sécurité au travail au sein de la Supply Chain sur l'année 2025 ;
- Poursuivre et finaliser en 2025, la concertation sur la faisabilité du repos du samedi au sein des établissements Carrefour Supply Chain ;
- Ouvrir, au cours du 2ème semestre 2025, des négociations sur un avenant à l'accord sur le Don de Congés.

### **ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 3-1 : Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société Carrefour Supply Chain.

#### **Article 3-2 : Durée de l'accord et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de ses stipulations prévoyant une durée particulière.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

#### **Article 3-3 : Clause de revoyure**

Si l'inflation générale en glissement constatée à fin juin 2025 est significativement supérieure au niveau de l'augmentation générale dont auront bénéficié les Préparateurs de commande de niveau 2 Expert de + 15 ans (2,30%) au titre du présent accord, les parties s'engagent à se revoir au mois de septembre 2025.

### **Article 3-4 : Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties.

### **Article 3-5 : Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### **Article 3-6 : Adhésion**

Une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

### **Article 3-7 : Clause de dénonciation**

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation de l'accord emporte celle de ses éventuels avenants.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

### **Article 3-8 : Publicité et dépôt**

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

13

RP 16

ND

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

es  
16  
ND.

B



\*\*\*\*\*

Fait à Mondeville, le 07/03/2025

En 6 exemplaires originaux,

Pour la société Carrefour SUPPLY CHAIN.

**Agnès BEKOURIAN**

Directrice des Ressources Humaines

Carrefour Supply Chain



Pour les Organisations Syndicales.

Pour le syndicat CFDT,

**Christophe GUERARD**



Pour le syndicat CGT,

**Alain MAHE**

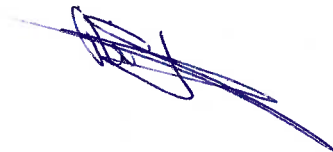
Pour le syndicat FO,

**Nathalie DENIS**



Pour le syndicat SNEC CFE-CGC,

**Patrick RIGAUD**, dûment mandaté



## **Annexe 1 : Liste des établissements distincts Carrefour SUPPLY CHAIN**

<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Cormelles-Mondeville</b>
7 bd de l'Espérance
14123 CORMELLES-LE-ROYAL
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Ploufragan</b>
ZI des Châtelets rue du boisillon
22440 Ploufragan
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Cholet</b>
1 Rue Jean-Pierre Agenau
49300 Cholet
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Le Rheu</b>
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Allonnes</b>
Rue du Champ du Verger
72703 ALLONNES
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Germain les Arpajon</b>
Chemin des 50 Arpents
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Combs la Ville</b>
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure
77380 Combs La Ville
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Vendin</b>
5 rue des Frères Lumière
62880 Vendin le Vieil
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Aire sur la Lys</b>
ZAC Saint Martin
62120 Aire sur la Lys
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Crépy en Valois</b>
ZI, rue Louis Armand
BP 80315
60803 CREPY EN VALOIS
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Colomiers</b>
ZI en Jacca BP 307
6, allée E. Marcel
31773 Colomiers cedex
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Plaisance du Touch</b>
1 avenue du docteur Charcot
31830 Plaisance du Touch
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Bourges</b>
Rue Joseph Aristide Auxenfans – CS20123
18023 BOURGES

<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Salon de Provence</b>
Av G. Voisin
ZI de la Crau
BP 300
13667 Salon de Provence
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Vulbas</b>
Allée des Cèdres
01150 SAINT VULBAS
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Saint-Gilles</b>
ZAC MITRA
Rue Falcon
30 800 SAINT GILLES
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Lunéville</b>
1 rue Charles Marchal
Actipole de Mondon
54300 MONCEL LES LUNEVILLE
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Sennece</b>
Parc d'activités Mâcon Nord
Rue Lecco
71000 SENNECE LES MACON
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Direction SUPPLY CHAIN</b>
1 Rue Jean Mermoz – ZAE Saint Guénault
BP 60075 – Courcouronnes
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Quentin Fallavier</b>
ZAC Chesnes le loup
53 rue du parc forestier
38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN La Courneuve</b>
51-53 rue de Verdun
93210 LA COURNEUVE
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Le Plessis Pâté</b>
8 avenue de la Tremblaie
91220 LE PLESSIS PATE
<b>Carrefour SUPPLY CHAIN Labenne</b>
RD 810
40530 LABENNE

## Annexe 2 : Grille des salaires suite aux NAO 2025

Au 1er Mars 2025

### GRILLE FONCTIONS REPERES SUPPLY CHAIN - 1er Mars 2025

Code emploi	Fonction	Niveau	Nbr de mois en adaptation	Nbr de mois en accueil	Salaire adaptation/accueil grille (forfait pause inclus)	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmé	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
6025	AGENT ADMINISTRATIF 1	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 974,22	15 ans	1 978,14
6005	ACHEMINEUR	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 974,22	15 ans	1 978,14
6559	EMPLOYE DE MAGASINAGE	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 974,22	15 ans	1 978,14
6257	CHARGEUR	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 974,22	15 ans	1 978,14
6030	AGENT ADMINISTRATIF 2	2	1 mois	3 mois	1 952,75	1 974,22	15 ans	1 978,14
6395	CONTROLEUR	2	1 mois	3 mois	1 952,75	1 989,65	15 ans	1 993,59
6745	PREPARATEUR	2	1 mois	3 mois	1 952,75	1 989,70	15 ans	1 995,67
6209	CARISTE	2	1 mois	3 mois	1 952,75	2 083,24	15 ans	2 087,72
6035	AGENT ADMINISTRATIF 3	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 012,18	15 ans	2 016,14
6740	POINTEUR CERT.RECEP	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 088,76	15 ans	2 094,97
6735	POINTEUR CERT.EXP	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 088,76	15 ans	2 094,97
6238	CHAUFFEUR	3	2 mois	6 mois	2 049,79	2 237,47	15 ans	2 241,90
6040	AGENT ADMINISTRATIF 4	4	3 mois	12 mois	1 952,75	2 129,31	15 ans	2 133,52
6595	EMPLOYE PRINCIPAL	4	3 mois	12 mois	2 064,54	2 252,76	15 ans	2 257,23

### MINIMA SALAIRE SUPPLY (hors fonctions repères)

Niveau	Salaire accueil grille (forfait pause inclus)	Durée de la période d'accueil	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmé	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
1	1952,73	6 mois	1974,21	15 ans	1978,13
2	1952,73	6 mois	1974,21	15 ans	1978,13
3	1952,73	12 mois	1974,21	15 ans	1978,13
4	1952,73	24 mois	2053,47	15 ans	2055,50
5		-	2328,83	15 ans	2333,43
6		-	2485,62	15 ans	2490,54
7	3066,00	36 mois	3177,00		
8	4208,00	36 mois	4242,00		

### MINIMA SUPPLY - FONCTION EM & AM

Code emploi	Emploi	Niveau	Minima (forfait pause inclus)	Durée de la période	Minima expert (forfait pause inclus)
9622	CONTROLEUR AGREEUR	3	2066	15 ans	2 073
9623	AGREEUR EXPERT	4	2234	15 ans	2 234
6620	GESTION DE TOURNEES		2531	15 ans	2 536
6619	GEST.TOURNEES EXP		2531	15 ans	2 536
6915	CHEF D' EQUIPE		2656	15 ans	2 664
6300	CHEF DE QUAI		2656	15 ans	2 664
2531	CHEF.EQUIP.SVE.MAINT		2656	15 ans	2 664
6299	CHEF D'EQUIPE PREPARATION		2656	15 ans	2 664
9624	CHEF AGREEUR		2531	15 ans	2 536
CREATION	CHEF AGREEUR EXPERT	6	2656		2 664



Au 1er Juillet 2025

GRILLE FONCTIONS REPERES SUPPLY CHAIN - 1er Juillet 2025								
Code emploi	Fonction	Niveau	Nbr de mois en adaptation	Nbr de mois en accueil	Salaire adaptation/accueil grille (forfait pause inclus)	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmée	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
6025	AGENT ADMINISTRATIF 1	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 993,96	15 ans	1 997,93
6005	ACHEMINEUR	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 993,96	15 ans	1 997,93
6559	EMPLOYE DE MAGASINAGE	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 993,96	15 ans	1 997,93
6257	CHARGEUR	1	1 mois	1 mois	1 952,75	1 993,96	15 ans	1 997,93
6030	AGENT ADMINISTRATIF 2	2	1 mois	3 mois	1 952,75	1 993,96	15 ans	1 997,93
6395	CONTROLEUR	2	1 mois	3 mois	1 952,75	2 009,55	15 ans	2 013,51
6745	PREPAREUR	2	1 mois	3 mois	1 952,75	2 010,00	15 ans	2 017,61
6209	CARISTE	2	1 mois	3 mois	1 952,75	2 104,07	15 ans	2 108,60
6035	AGENT ADMINISTRATIF 3	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 032,30	15 ans	2 036,30
6740	POINTEUR CERT.RECEP	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 110,00	15 ans	2 118,01
6735	POINTEUR CERT.EXP	3	2 mois	6 mois	1 952,75	2 110,00	15 ans	2 118,01
6238	CHAUFFEUR	3	2 mois	6 mois	2 049,79	2 259,85	15 ans	2 264,32
6040	AGENT ADMINISTRATIF 4	4	3 mois	12 mois	1 952,75	2 150,61	15 ans	2 154,85
6595	EMPLOYE PRINCIPAL	4	3 mois	12 mois	2 064,54	2 275,29	15 ans	2 279,81

MINIMA SALAIRE SUPPLY (hors fonctions repères)					
Niveau	Salaire accueil grille (forfait pause inclus)	Durée de la période d'accueil	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmée	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
1	1952,73	6 mois	1993,94	15 ans	1997,91
2	1952,73	6 mois	1993,94	15 ans	1997,91
3	1952,73	12 mois	1993,94	15 ans	1997,91
4	1952,73	24 mois	2074,01	15 ans	2076,06
5		-	2352,11	15 ans	2356,76
6		-	2510,47	15 ans	2515,44
7	3066,00	36 mois	3177,00		
8	4208,00	36 mois	4242,00		

MINIMA SUPPLY - FONCTION EM & AM					
Code emploi	Emploi	Niveau	Minima (forfait pause inclus)	Durée de la période	Minima expert (forfait pause inclus)
9622	CONTROLEUR AGREEUR	3	2 087	15 ans	2 093
9623	AGREEUR EXPERT	4	2 257	15 ans	2 257
6620	GESTION DE TOURNEES		2 556	15 ans	2 561
6619	GEST.TOURNEES EXP		2 556	15 ans	2 693
6915	CHEF D' EQUIPE		2 682	15 ans	2 693
6300	CHEF DE QUAI		2 682	15 ans	2 693
2531	CHEF.EQUIP.SVE.MAINT		2 682	15 ans	2 693
6299	CHEF D'EQUIPE PREPARATION		2 682	15 ans	2 693
9624	CHEF AGREEUR		2 556	15 ans	2 561
CREATION	CHEF AGREEUR EXPERT	6	2 682		2 693

B

RP 16 MD