****

Plougastel, le 25 septembre 2017

**PROCES VERBAL DE LA NEGOCIATION ANNUELLE 2017**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Entre XXX, Directrice Générale de la société Coopérative Maraîchère de l’Ouest SCA, d’une part

**Et**

L’organisation syndicale **CFDT**, représentée par XXX, déléguée syndicale de la société Coopérative Maraîchère de l’Ouest SCA, d’autre part.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La négociation annuelle, prévue par les articles L. 2242-1 et L. 2242-8 du Code du Travail, a démarré le 15 Juin 2017 au siège de la coopérative.

**I – RAPPEL DE LA TENEUR DES REUNIONS**

4 réunions se sont tenues avec comme participants : XXX, DS CFDT, XXX, déléguée du personnel et membre du comité d’entreprise, XXX, Directrice Générale et XXX, Directrice des Ressources Humaines.

* **Une première réunion a eu lieu le 15 Juin 2017.** Cetteréunion préparatoire avec remise des documents liés au rapport de situation comparée H/F 2016, le bilan social SAVEOL 2016, ainsi que les informations liées aux thèmes obligatoires (cf docs joints).

La Direction commente globalement l’ensemble des documents remis.

La Direction rappelle qu’en matière d’augmentation de salaire, elle a appliqué au 1er janvier 2017 sur les salaires attachés aux minima conventionnels la recommandation de la branche FELCOOP avec l’application des minimas de la grille conventionnelle. Les taux de revalorisation sont de + 0.93% sur les coefficients 200 à 270 et +0.6% au-delà.

En complément des documents remis, la Direction fait un bilan des embauches engagées depuis les dernières négociations annuelles à savoir :

**8 embauches C.D.I** ont été réalisées du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017 :

Recrutements suite à création de fonction :

- 1 embauche temps plein d’une contrôleuse de gestion junior – statut TAM  
 - 1 embauche temps plein d’un Chef des ventes – statut cadre

Recrutements suite à une transformation de CDD en CDI :

- 1 embauche temps partiel d’une comptable (24h/hebdo) – statut employée

- 1 embauche temps partiel d’une employée administrative (27h/hebdo) – statut employée

Recrutements suite à vacance de la fonction :

- 1 embauche temps complet d’une Directrice Commerciale – statut cadre dirigeant

- 1 embauche temps complet d’une responsable commerciale nouveaux marchés nationaux – statut cadre

- 1 embauche temps complet d’un coordinateur sécurité – prévention

- 1 embauche temps plein d’une Directrice Générale – statut cadre dirigeant

La Direction annonce le recrutement d’un chef de projet R&D Innovant – statut cadre ainsi que le recrutement de deux techniciens maintenance – statut TAM

La Direction confirme également les efforts de recrutement à destination des jeunes en alternance avec la mise en place de contrats d’alternance :  
- 2 nouveaux contrats d’alternance au sein du service commercial ont été conclu à partir de septembre 2017 pour une durée de 12 mois  
- 1 contrat d’alternance pour une durée de 24 mois a été conclu au sein du service SI

- 1 contrat d’alternance pour une durée de 12 mois a été conclu au sein du service supply chain

- 1 recrutement est en cours pour accueillir un(e) alternant(e) au sein du service Qualité/Sécurité/Environnement.

Concernant les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, la Direction continue ses efforts. A cette date, le nombre de travailleurs handicapés est maintenu. Le montant de la contribution AGEFIPH versée pour l’année 2016 est égal à 0 euros, SAVEOL remplissant ses obligations.

* **Une seconde réunion s’est tenue le 22 août 2017 :**

Au cours de cette réunion, les revendications, transmises par l’organisation syndicale CFDT le 5 juillet 2017, ont été commentées par XXX de la façon suivante :

* **Les revendications reposent sur :**

1. Application au 1er juillet 2017 d’une augmentation générale des salaires de :  
   - 3% pour les ouvriers, employés et TAM (2% au titre de l’augmentation du coût de la vie et 1% au titre de l’augmentation du pouvoir d’achat)  
   - 1.5% pour les cadres et ingénieurs (1% au titre de l’augmentation du coût de la vie et 0.5% au titre de l’augmentation du pouvoir d’achat).
2. Négociation sur les écarts de salaire pour une même fonction et un même intitulé de poste (à travail égal – salaire égal).
3. Demande de mise en place de jour de congé supplémentaire pour pallier au gel de l’ancienneté depuis 1999 :  
   - de 16 à 20 ans d’ancienneté : 1 jour  
   - plus de 20 ans : 2 jours
4. Jours de carence pour maladie : prise en charge par l’employeur des 3 jours de carence pour le premier arrêt maladie (année civile) du personnel saisonnier fidélisé.
5. Revalorisation prime d’intéressement : montant de l’enveloppe globale à redistribuer fixé à 2% de la masse salariale (base DADSU brut SS).
6. Augmentation de la participation employeur pour la complémentaire santé à hauteur de 18 euros par mois et renégociation en 2018 des garanties jugées insuffisantes par les salariés.
7. Revalorisation des indemnités de départ à la retraite :

. moins de 10 ans d’ancienneté 2 mois  
 . entre 10 ans et 20 ans 3 mois  
 . entre 20 ans et 30 ans 4 mois  
 . plus de 30 ans 8 mois

1. Mise en place de chèques déjeuner.
2. Absence autorisée et rémunérée pour circonstance exceptionnelle de famille : hospitalisation du conjoint (pacs) 1 jour.

1. Mise en place d’un compte épargne temps.

* La Direction échange sur les 10 points de revendication avec la délégation syndicale. La Direction se positionne sur certains points de revendications en apportant d’ores et déjà **une réponse négative pour les points 3 – 4 – 5 – 7 – 9 et 10.**
* Les orientations apportées par la Direction pour les autres points sont :

* Point 1 : La Direction annonce que l’indice des prix à la consommation sur la période d’octobre 2016 à juillet 2017 est de 0.6%, c’est sur la base de cet indicateur que la Direction a étudié sa proposition. La Direction explique que la date d’application comme les années antérieures se fera au 1er octobre 2017 et est d’accord pour étudier un taux d’AG différent entre les statuts cadres et les statuts non cadres. Elle propose donc une augmentation générale des salaires de 0,6 % pour les statuts non cadres et de 0.4% pour les statuts cadres
* Point 2 : La Direction comme l’année précédente transmet à l’organisation syndicale la liste des postes occupés à la fois par des hommes et des femmes avec les salaires moyens et médians pour chacun d’entre eux.   
   La Direction indique que conformément aux dispositions en matière d’égalité professionnelle, elle reste vigilante sur les écarts de salarie entre les hommes et les femmes en prenant en compte les prix du marché pour tous les salariés rentrants.
* Point 6 : La Direction affirme son souhait de permettre à chacun de se couvrir en matière de mutuelle. L’étude est en cours pour apporter une réponse favorable à cette demande
* Point 8 : Demande récurrente depuis des années. Une étude est en cours mais la priorité pour la Direction est de privilégier l’augmentation de la prise en charge patronale de la mutuelle
* Elle propose à la représentation syndicale d’étudier tous ces points et de se retrouver le 7 septembre 2017.

* **Une troisième réunion s’est tenue les 7 septembre 2017**

Au cours de cette réunion, l’organisation syndicale a exposé à la Direction les contre propositions, à savoir :

* Augmentation Générale : L’organisation syndicale demande dans un souci d’équité, une augmentation de 18 euros bruts mensuel pour tous et non un pourcentage qui favorise les salaires les plus élevés.
* Mutuelle : L’organisation syndicale CFDT demande une prise en charge patronale mensuelle de 20 euros aux vues des refus pour les autres revendications
* Chèques Déjeuner : L’organisation syndicale CFDT demande qu’un maximum de salariés puisse en bénéficier, le critère d’attribution devant respecter la législation. Cette mesure permettrait aux salariés une augmentation de leur pouvoir d’achat.

La Direction propose d’examiner ces nouvelles demandes et de fixer une dernière réunion.

* **Une quatrième réunion a été fixée le 14 septembre 2017.** Au cours de cette réunion les dispositions suivantes ont été proposées à l’organisation syndicale CFDT :

1. **Augmentation générale des salaires :**

La Direction a informé l’organisation syndicale qu’elle souhaitait pour la gestion des augmentations de salaires continuer à travailler en pourcentage et non en montant.

La Direction propose, une augmentation des salaires de base bruts au **1er octobre 2017** de :

**- 1% pour les catégories « ouvrier, employé, agent de maîtrise »**

**- 0,5% pour la catégorie « cadre »**

1. **Augmentation de la participation employeur pour la mutuelle :**

La Direction propose de porter au 1er janvier 2018 la prise en charge de la part patronale de la mutuelle (cotisation de base adhésion individuelle) de 16 euros à **18 euros.**

1. **Possibilité de cumuler des jours de congés payés au cours des 4 années précédentes la date de départ à la retraite :**

En contrepartie du refus apporté sur la mise en place d’un CET, la Direction propose au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler, durant les 4 années précédent sa date de départ à la retraite, 5 jours au cours des 4 années restantes à travailler soit 20 jours au total.

L’organisation syndicale CFDT accepte.

1. **Congés exceptionnels pour hospitalisation d’un enfant :**

En contrepartie du refus apporté sur la demande de jour d’absence autorisée et rémunérée pour circonstance exceptionnelle de famille, la Direction propose de modifier les conditions d’octroi des 2 jours accordés par an pour l’hospitalisation d’un enfant âgé de moins de 16 ans, à savoir :

*« En cas d’hospitalisation d’un enfant âgé de moins de 16 ans, la mère ou le père, ~~lorsqu’ils sont tous les deux salariés~~, est indemnisé sur la base de 100% du salaire dans la limite de 2 jours par an sur production d’un certificat médical précisant la nécessité soutenue d’un parent à ses côtés, ~~et sous réserve que~~  ~~l’autre conjoint travaille au cours de ladite période~~».*

La condition que le conjoint travaille est supprimée. L’organisation syndicale CFDT accepte cet allègement.

Au terme de cette dernière réunion, l’organisation syndicale CFDT informe la Direction qu’elle accepte les propositions faites par la Direction.

**II – AUTRES DISPOSITIONS**

a) Durée effective et organisation du temps de travail : voir les documents remis en mains propres lors de la 1ière réunion

b) Travailleurs handicapés: voir documents remis en mains propres lors de la 1ière réunion

c) Mutuelle :La Direction rappelle qu’elle applique depuis le 1er octobre 2015 les dispositions de l’accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires du 2 décembre 2014. L’organisme mutualiste retenu est Harmonie Mutuelle. La Direction propose qu’un recensement des insatisfactions en matière de remboursement de frais de santé soit réalisés dans le courant du 1er trimestre 2018 afin de pouvoir identifier les axes d’amélioration en matière de garanties de remboursement des frais de soins. Il n’est pas exclu dans le courant du 1er semestre 2018 de faire appel à un courtier, comme cela a été fait pour le régime de prévoyance en 2015.

d) Prévoyance : La Direction rappelle qu’un changement d’organisme de prévoyance a été réalisé en 2016 et que tous les salariés tous contrats confondus bénéficient des garanties prévoyance sans condition d’ancienneté.

e) Droit à la déconnexion : ce sujet a été abordé lors de la dernière réunion. L’organisation syndicale CFDT comme la Direction estime que les outils numériques participent à l’amélioration des conditions de travail, pour autant un usage trop intensif des outils numériques peuvent présenter des dangers. Le droit à la déconnexion est reconnu à tous les salariés en dehors du temps de travail et des situations d’astreinte.   
Le droit à la déconnexion est un droit et non un devoir ou une contrainte. Le salarié peut décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail, mais il doit veiller à respecter ses périodes de repos journalier et de repos hebdomadaire, ainsi que celles de ses collègues.  
  
La Direction rappelle que le droit à la déconnexion repose essentiellement sur les pratiques managériales. La Direction et l’organisation syndicale CFDT en appui avec le CHSCT doivent restées vigilantes sur les constats éventuels de dérives et doivent les faire remonter auprès de la Direction Générale et/ou de la Direction des Ressources Humaines.

Il est proposé de rajouter dans la charte informatique existante la nécessité d’un usage raisonné des outils numériques.

**III - Publicité – Dépôt**

Ce procès-verbal est établi en autant d’exemplaires qu’il y a de parties signataires. Un exemplaire sera aussi remis au comité d’entreprise. Ce procès verbal sera affiché sur les panneaux réservés à la communication dans l’entreprise.

La Direction déposera le présent procès-verbal en 2 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de la Main d’Œuvre de QUIMPER - 1 exemplaire sur support papier, 1 exemplaire sur support électronique (courriel).

*Elle y joindra :*

* + - *La copie du récépissé de remise du PV NAO 2017 aux organisations représentatives après signature de l’accord,*
    - *La copie du PV des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles,*
    - *Le bordereau de dépôt du présent PV NAO 2017*

Elle adressera un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de BREST.

Pour le syndicat Pour la Direction

XXX XXX

Déléguée Syndicale Directrice Générale