**PROCES VERBAL D’ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA VALEUR AJOUTEE DE L’ENTREPRISE ANNEE 2020**

**STEF TRANSPORT MARSEILLE**

Entre les soussignés :

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE dont le siège social est situé ZAC DE L’ANJOLY, VOIE D’Irlande – 13127 Vitrolles représentée par Monsieur x, Directeur de Filiale**,**

d’une part,

et :

Les organisations représentatives dans l’entreprise représentée par le :

* Le Syndicat CGT, représenté par x, en sa qualité de Délégué Syndical
* Le Syndicat CFTC, représenté par x, en sa qualité de Délégué Syndical

d’autre part.

Il a été convenu :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, le temps de travail le partage de la valeur ajoutée prévue aux articles L. 2242-13 et suivant du code du travail qui s’est déroulée lors des réunions du Jeudi 4 Juin et 11 Juin 2020, les parties au présent accord ont convenu et arrêté ce qui suit :

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à la société STEF TRANSPORT MARSEILLE et au personnel qui y est rattaché.

**ARTICLE 2 : SALAIRES EFFECTIFS**

**2.1. AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES :**

Le salaire mensuel brut de base (pour un temps plein soit 151.67 h/ mois) de l’ensemble du personnel présent à l’effectif de la société STEF TRANSPORT MARSEILLE à l’entrée en vigueur du présent accord est augmenté, selon les modalités suivantes :

* **x% sur le salaire de base brut 151h67 pour l’ensemble des « Cadres et Haute Maîtrise » de la Filiale STEF TRANSPORT MARSEILLE,**
* **x% sur le salaire de base brut 151h67 pour l’ensemble des « Maîtrise » de la Filiale STEF TRANSPORT MARSEILLE,**
* **x% sur le salaire de base brut 151h67 pour l’ensemble des « Employés » de la Filiale STEF TRANSPORT MARSEILLE,**
* **Pour l’ensemble des « Ouvriers Sédentaires et Roulants » de la Filiale STEF TRANSPORT MARSEILLE, une application d’une grille de salaire à l’ancienneté et à la compétence.**

Pour les salariés à temps partiel, les parties conviennent que cette augmentation générale des salaires sera versée au prorata de leur temps de travail.

Par ailleurs, les contrats conclus dans le cadre de la politique de l’emploi qui disposent déjà d’une évolution programmée de leur taux horaire, ne se verront pas appliquer cette augmentation générale.

De même, les salariés qui viendraient à être embauchés postérieurement à la mise en place de ces dispositions, au sein de l’entreprise, ne pourront pas se prévaloir de l’augmentation générale des salaires ci-dessus décrite.

Cette revalorisation sera effective au 1er Mai 2020.

Dans un environnement concurrentiel tel que le nôtre, la structure de rémunération des personnels est un élément de compétitivité et d’attractivité, dans un contexte pénurique de ressources, qu’il convient de garder confidentiel, étant par ailleurs précisé qu’il constitue pour environ 50% du coût de revient de la prestation.

**2.2. Ticket Restaurant**

A compter de la commande du 1er Mai 2020, la valeur faciale des titres restaurants sera portée à 9.00€ avec maintien de la répartition actuelle (60% employeur et 40% salarié).

**2.3. Prime de Présentéisme**

Afin de lutter et de diminuer les absences de courtes durées pénalisant l’organisation de travail de STEF TRANSPORT MARSEILLE, à compter du 1er janvier 2020, il sera versé à l’ensemble des salariés une prime annuelle de présentéisme.

La prime annuelle de présentéisme sera versée selon les conditions suivantes :

* 0 jour d’absence sur l’année, prime annuelle de présentéisme de 250€ brut,
* Supérieur à 0 jour et inférieur ou égal à 2 jours d’absences sur l’année, prime annuelle de présentéisme de 150€ brut,
* Supérieur à 2 jours et inférieur ou égal à 5 jours d’absences sur l’année, prime annuelle de présentéisme de 100 € brut,
* Supérieur à 5 jours d’absences et plus, prime annuelle de présentéisme pour un montant de 0€.

Dès lors que les absences suivantes : absence autorisée non payée, absence injustifiée, absence pour maladie et Accident de Travail, maladie professionnelle, congé sans solde, mise à pied sont constatées sur l’année civile, ces dernières rentreront en compte dans le calcul du nombre de jour d’absence de la prime.

Une particularité s’applique concernant les absences pour arrêt de travail pour les personnes vulnérables constatées durant la crise sanitaire traversée par notre pays (Covid-19). Ces absences pour maladie concernant les personnes considérées comme vulnérables ne seront pas prises en compte dans le décompte des jours d’absences.

Les absences telles que CP, RTT, jours fériés, congé maternité et paternité, congé pour évènement familial (mariage, naissance…), absence pour enfant malade, formation (hors CIF), récupération, heure de délégation et de réunion des représentants du personnel et absence autorisée payée ne rentrent pas en compte dans le calcul des jours d’absences de la prime annuelle de présentéisme.

Cette prime sera versée au prorata temporis à l’ensemble des salariés ayant au moins trois mois d’ancienneté au 31/12 de l’année N et sur le bulletin de Janvier N+1 (exemple : la prime de présentéisme sera versée sur le bulletin de paie Janvier 2021 en prenant en compte les jours d’absences rentrant dans le calcul du 1er Janvier 2020 au 31 Décembre 2020).

Cette prime a un caractère déterminé afin d’apprécier son résultat. Elle est valable pour l’année 2020 et pourra être revue lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

**2.4 Supplément d’intéressement au titre de l’année 2019**

Il a été décidé de verser un complément d’intéressement au titre de l’année 2019.

Les bénéficiaires du supplément d’intéressement sont les salariés ayant bénéficié au titre de l’année 2019 d’une prime d’Interessement versée en l’application de l’accord d’intéressement en date du 9 Avril 2019 au titre de l’exercice 2019.

Le supplément d’intéressement est reparti selon les mêmes règles entre tous les bénéficiaires tels que définis dans l’accord d’intéressement signé en date du 9 Avril 2019 à l’article 5 – Répartition de l’Intéressement à raison de x€ par bénéficiaire.

Ci-dessous les modalités de répartition de l’Interessement prévu à l’article 5 - – Répartition de l’intéressement de l’accord d’intéressement en date du 9 Avril 2019.

##### « Article 5 - Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l’article 4 du présent accord.

L’intéressement global est la résultante des intéressements Qualité et Rentabilité définis ci-dessus.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l’adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l’amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

**Les parties au présent accord rappellent, cependant, que la masse globale d’intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints X le nombre de bénéficiaires potentiels.**

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l’entreprise est répartie au sein de STEF TRANSPORT MARSEILLE en totalité entre les salariés bénéficiaires de manière proportionnelle selon les modalités ci-dessous :

* au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel
* au prorata de leur présence pour les salariés entrés en cours d’année dans l’entreprise et/ou ayant eu des absences (de nature différente à celles précisées dans l’alinéa 3 du présent article).

*Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article* :

* La présence effective au travail,
* Les congés payés,
* Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
* Les journées de Réduction du Temps de Travail,
* Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
* Les congés légaux de maternité et d'adoption
* Le congé légal de paternité
* Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
* Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

*Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif:*

* L’arrêt maladie ;
* L’accident de trajet ;
* Le congé sans solde ;
* Le congé parental d’éducation à temps plein ;
* Le congé individuel de Formation ;
* Les jours de mise à pied ;
* Etc…

et sont déduits du temps de travail effectif pour la détermination du nombre de jours de présence effective.

Plafond collectif : l'intéressement global ne peut dépasser 20% du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable

Plafonnement individuel : le montant de l'Intéressement individuel ne pourra excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n’a pas accompli une année de présence entière dans l’entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence ».

Le supplément d’Interessement sera versé en une seule fois à chaque bénéficiaire

**ARTICLE 3 : DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**3.1. Aménagement du temps de travail**

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE bénéficie d’un accord d’aménagement du temps de travail signé avec les Organisations représentatives dans l’entreprise le 22 Mai 2012 qui a été révisé par avenant du 27 Juin 2019.

Dans, ce cadre les parties ont entendu réaffirmer la pleine application de cet accord.

**3.2. Travail à temps partiel**

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération à dû proportion de leur temps de travail et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

**3.3. Repos compensateur trimestriel des ouvriers roulants**

Les parties rappellent le principe de fonctionnement du repos compensateur trimestriel. Le droit au repos compensateur trimestriel est déterminé en fonction de barèmes dont les tranches visent le nombre d’heures supplémentaires effectuées par les conducteurs :

* de 41h à 79h = 1 jour de repos compensateur
* de 80h à 108h = 1,5 jours de repos compensateurs
* plus de 108h = 2,5 jours de repos compensateurs

La direction rappelle que :

* la demande du repos compensateur trimestriel doit être faite par le collaborateur au moins une semaine avant la date souhaitée.
* le repos devra être pris dans les 3 mois suivants l’acquisition de celui-ci.
* La direction se réserve le droit de ne pas accepter les dates demandées par le collaborateur : dans ce cas, elle devra alors faire une nouvelle proposition de dates au collaborateur dans un délai de 2 mois.

**ARTICLE 4 : INTERESSEMENT, PARTICIPATION, EPARGNE SALARIALE**

**4.1. Intéressement**

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE bénéficie d’un accord d’intéressement en date du 9 Avril 2019.

Dans ce cadre les parties ont entendu réaffirmer la pleine application de cet accord par le biais d’un avenant qui sera conclu en 2020.

**4.2. Participation**

La société STEF TRANSPORT MARSEILLE bénéficie d’un accord de participation en date du 9 Avril 2004, qui a été révisé par avenant du 18 Février 2016.

Dans ce cadre les parties ont entendu réaffirmer la pleine application de cet accord.

**ARTICLE 5 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET LES DIFFERENCES DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Groupe STEF s’est saisi du thème ; des négociations sur l’égalité femme/homme et sur la qualité de vie au travail ont été ouvertes le 9 février 2017 et un accord de Groupe a été signé le 17 avril 2018.

La Société STEF TRANSPORT MARSEILLE entend donc se placer dans le cadre de cette négociation « Groupe ».

En outre, il est établi par le présent accord que la Direction a ouvert, dans le cadre de ses obligations annuelles, et conformément aux dispositions légales, une négociation portant sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Hommes et les Femmes.

**ARTICLE 6 : PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

Conformément à l'article  L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties conviennent que la structure de rémunération des personnels est un élément stratégique de compétitivité et d’attractivité, qu’il convient de garder confidentiel dans un contexte concurrentiel.

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d’affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes après préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception et selon les modalités suivantes :

* la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de l’accord
* la dénonciation doit être déposée sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision dans le cadre des dispositions légales.

**ARTICLE 7 : DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s’appliquera à compter du 1er Mai 2020

Les parties conviennent qu’elles se rencontreront tous les ans.

A Vitrolles, le 11 juin 2020 en six exemplaires originaux, remis à chaque interlocuteur désigné.

**Pour la société STEF TRANSPORT MARSEILLE**

**Monsieur x, Directeur de Filiale**

**Délégué Syndical CGT**

**Monsieur x**

**Délégué Syndical CFTC**

**Monsieur x**