**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020**

**ACCORD PARTIEL DU 05/12/2019**

**Entre les soussignés :**

* Les entreprises VF MIDI PYRENEES TERTIAIRE et VF PYRENEES ainsi que l’UF issue de la société FACEO FM Sud-Ouest, Société par Actions simplifiée, au capital de 100.000,00 Euros, ayant son siège social 4 rue Paul Mesplé 31100 TOULOUSE, représentée par M, Président

Dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée « l’Entreprise »

**D’une part**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

* Syndicat CFDT représentée par Monsieur,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

Conformément aux dispositions L2242-1 et suivants du code du travail instituant la Négociation Annuelle obligatoire, les parties se sont rencontrées les 21 octobre, 27 novembre et 5 décembre 2019. Monsieur s’est fait assister lors des négociations par Monsieur, membre titulaire de la DUP. Au cours de ces réunions, l’entreprise a entendu les propositions présentées par les organisations syndicales, les a analysées et des discussions ont eu lieu.

Les parties ont ainsi négocié sur l‘ensemble des thèmes visés aux articles L 2245-5 et suivants du code du travail :

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise
* L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail
* La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Un accord est intervenu sur certains points, d’autres ont abouti à un désaccord.

**Propositions de la CFDT**

Les dernières propositions faites par les parties sont les suivantes :

**Sur le thème de la rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

* Enveloppe de 3% d’augmentation (2,5% d’augmentation individuelle et 0,5% pour les promotions)
* Enveloppe spéciale pour les bas salaires hors enveloppe d’augmentation ci-dessus mentionné
* Diminuer l’ancienneté requise au sein du groupe pour bénéficier de la prime pour la médaille du travail
* Augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles du budget CE (+0,2%)
* Revalorisation des paniers repas pour les itinérants à 9,50€
* Revalorisation de la part employeur aux RIE
* Reconduction de la prime de pouvoir d’achat en 2020
* Revalorisation des salariés ayant plus de 10 ans d’ancienneté
* Revalorisation et reconnaissance des diplômes des salariés

**Sur le thème de l’égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail (QVT)**

* Reconduire sur 2020 le report d’un jour enfant malade (mêmes conditions)
* Redéfinir le nombre de RTT employeur pour l’année 2020 (4)
* Déterminer la date de mise en place d’un accord télétravail
* Proposer un EPI pour les collaborateurs venant au travail en vélo
* Mise en place d’un Compte Epargne Temps (CET)
* Engagement de chaque entreprise / sites sur un projet de développement durable sur l’année 2020
* Définir le programme du bien-être au travail pour l’année 2020 au sein des entreprises
* Possibilité de choix de gamme de véhicule moyennant finance
* Etudier les rapports de gestion de la mutuelle sur les 2 dernières années et selon, demander de baisser les taux de cotisations

**Sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

* Valoriser les tuteurs d’alternant en entreprise

**Propositions de la Direction**

**Sur le thème de la rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

* Enveloppe de 2,1% d’augmentation (1,8% d’augmentation individuelle avec une vigilance particulière pour les bas salaire et 0,3% pour les promotions)

**Sur le thème de l’égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail (QVT)**

* Maintien de la rémunération pendant le congé paternité (complément aux IJSS perçues si nécessaire)
* Ouverture de négociation d’un accord sur la mise en place du télétravail sur le 1er semestre 2020 au sein de chaque entreprise

**Sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

* Prolongation de la prime de cooptation sur 2020 (750€)
* Identifier les compétences de demain et accompagner sur la mutation des métiers (tutorats, mises en situations, formations…)

**Mesures ayant fait l’objet d’un accord des parties**

Après négociation, les parties se sont mises d’accord sur les points suivants :

**Sur le thème de la rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

* Enveloppe d’augmentation de **2,1%** (1,8% d’augmentation individuelle avec une vigilance particulière sur les bas salaires et 0,3% pour les promotions, avec une vigilance portée sur les changements de niveau)

Les parties n’ont pas jugé nécessaire d’ouvrir de nouvelles négociations sur le thème « temps de travail » cette année, ni sur le partage de la valeur ajouté. En effet, les entreprises sont dotées d’un dispositif d’intéressement renégocié au cours de l’année 2019. De surcroit, l’ensemble des collaborateurs (ayant 3 mois d’ancienneté) recevront sur le mois de décembre 2019, un abondement brut de 400€ dans le cadre du dispositif d’abondement unilatéral de la loi PACTE 2019, versé sur leur plan d’épargne groupe (Castor).

**Sur le thème de l’égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail (QVT)**

* **Jours RTT employeur** pour l’année 2020 : 4 jours à répartir sur l’année par les chefs d’entreprise, responsables d’affaires ou chefs de service en fonction des contraintes sites ou de services. Pour rappel, les jours RTT employeur devront être définis sur chaque site avant le 30/06/2020. A défaut, les jours restants non définis à cette date seront remis dans le compteur du salarié (selon les modalités d’acquisition définies dans l’accord ARTT).
* Ouverture de la renégociation du **contrat mutuelle –** une commission sera constituée sur ce sujet pour échanger avec CIAP sur l’ensemble de la société.
* Ouverture de négociation sur un accord sur la mise en place du **télétravail** sur le 1er semestre 2020 – les organisations syndicales représentatives au sein de chaque entreprise seront invitées dès le mois de janvier 2020 à négocier cet accord.
* Report sur l’année N d’une **journée enfant malade** non prise sur l’année N-1 dans le cas où l’enfant est hospitalisé.
* Maintien de la rémunération pendant le **congé paternité** (complément aux IJSS perçues pour maintenir la rémunération pendant cette absence)
* Chaque entreprise proposera aux collaborateurs venant en **vélo au travail**, sur l’année 2020, un EPI, accessoire ou autre dispositif afin de renforcer leur sécurité (d’un montant d’environ 35€)
* Chaque entreprise proposera à minima, durant l’année, une action dans le cadre du **développement durable**, impliquant l’ensemble des collaborateurs
* Chaque entreprise aura un accès à la plateforme OLYSTIC, qui lui permettra d’animer et de suivre la démarche qualité de vie et bien être au travail tout au long de l’année.
* Dans le cadre de l’accord sur les **médailles du travail**, il est convenu de diminuer l’ancienneté groupe nécessaire à l’octroi de la prime. Chaque tranche sera diminuée de 2 ans. Un avenant à l’accord médaille du travail définira ces nouvelles modalités.
* Ouverture de négociation sur un **accord égalité professionnelle** sur le 1er semestre 2020.

**Sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

* Devant la difficulté de recruter certains profils la direction reconduit la **prime de cooptation** sur 2020 (750€). Le dispositif sera rappelé à l’ensemble des collaborateurs. Les postes ouverts au sein de chaque entreprise seront communiqués par tout moyen (et régulièrement) à l’ensemble des collaborateurs.
* Conscient du rôle des entreprises dans l’apprentissage des jeunes à leurs métiers, un système d’accompagnement et de valorisation des **tuteurs** sera proposé dès le 1er trimestre 2020 au sein de chaque entreprise.
* Le travail d’analyse des **compétences** détenues en entreprise, des évolutions de métier, et des nouvelles compétences à acquérir sera poursuivi, afin de proposer aux collaborateurs un accompagnement dans ces évolutions.

**Mesures prises unilatéralement par l’employeur**

* Après une analyse des différents dispositifs de participation de l’employeur aux repas des collaborateurs (participation RIE, tickets restaurants, panier repas), et afin de réduire des écarts entre les dispositifs, il a été convenu de réévaluer, dès le mois de janvier 2020 de 10% la part employeur sur les RIE.

**Article 4 - Formalités de dépôt**

Le procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Fait à Toulouse, le 5 décembre 2019, en 3 exemplaires originaux

**Pour l’entreprise Pour les organisations syndicales représentatives**

Monsieur Monsieur pour la CFDT

Président