

**ACCORD D’ENTREPRISE   
DU 11 SEPTEMBRE 2017**

**SUITE A NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)**

**ENTRE**

La Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien « MUVITARRA » au capital de 1 000 000 €, dont le siège social est situé à Ajaccio, Zone Industrielle du Vazzio, inscrite au registre du commerce d’Ajaccio sous le numéro 822 167 748, représentée XXXXXXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Ci-après dénommée « SPL MUVITARRA »,

D’une part,

**ET**

Les Organisations syndicales représentatives de l’entreprise :

F.O représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXI, agissant en qualité de Délégué Syndical,

STC représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,

CGC-CFE représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXX, agissant en qualité de Délégué Syndical,

D’autre part,

**PREAMBULE**

Préalablement à l’ouverture des négociations, l’employeur a informé par courrier du 24 avril 2017, les organisations syndicales de la société de sa décision d’engager les négociations annuelles obligatoires.

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 du Code du Travail, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont déroulées au sein de la Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien « MUVITARRA » les 27 avril 2017, 12 mai 2017, 18 mai 2017, 24 mai 2017, 1er juin 2017, 6 juin 2017, 20 juin 2017, 7 juillet 2017.

Lors de la réunion en date du 12 mai 2017, la Direction a remis aux organisations syndicales les informations permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail

Dans le cadre de la présente négociation, la Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien et les Organisations Syndicales ont notamment respecté les règles suivantes :

1°/ Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2°/ Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3°/ Concertation avec les salariés.

Les négociations ont abouti à la signature du présent accord.

Par cet accord d’entreprise, les parties améliorent les dispositions légales et conventionnelles ainsi que les politiques de rémunération en vigueur dans la société.

Le présent accord contient des mesures de nature à faire progresser le pouvoir d’achat des salariés de l’entreprise dès 2017 et fixe les orientations pour la poursuite de l’évolution du statut collectif sur 2018, tout en garantissant un fonctionnement efficace et équilibré à l’entreprise.

Il emporte reprise par la Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien MUVITARRA des accords collectifs qu’il vise et révision de certaines leurs dispositions.

D’une manière générale, le présent accord emporte révision de toutes dispositions antérieurement applicables dans l’entreprise, quelle que soit leur source (accord, décision unilatérale, usage), ayant le même objet que celles qui suivent.

**IL A AINSI ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

1. **CHAMP D’APPLICATION**

Sauf précision différente mentionnée dans les articles qui suivent, le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié de la Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien.

1. **MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D’ACHAT**
   1. Grille d’ancienneté

L’accord d’entreprise du 6 juin 2007 (accord annuel 2007 sur les salaires) a instauré une grille de majoration de salaire pour ancienneté spécifique à la catégorie des conducteurs-receveurs.

A compter du 1er octobre 2017 le bénéfice de cette grille est étendue aux employés et aux agents de maîtrise de la Société Publique Locale Mobilité et Stationnement du Pays Ajaccien dans les conditions suivantes :

Ancienneté 0 à 6mois=0%

Ancienneté 6 mois à 1an=3%

Ancienneté 1 à 3 ans=7%

Ancienneté 3 à 5ans=14,5%

Ancienneté 5 à 10ans=16,5%

Ancienneté 10 à 15 ans=18,5%

Ancienneté 15 à 20ans= 22%

Ancienneté 20 à 25 ans=24,5%

Ancienneté 25 à 28ans=28%

Ancienneté 28 à 30ans=30%

Ancienneté +30ans=35%

L’article 4 de l’accord d’entreprise du 14 décembre 2000 a créé deux références d’ancienneté sur la grille conventionnelle des salaires pour les salariés passant à 28 ans d’ancienneté et à 30 ans d’ancienneté.

La grille d’ancienneté prévue par l’accord du 14 décembre 2000 ne sera donc plus appliquée à compter du 1er octobre 2017 et sera remplacée par de l’application de la grille ci-dessus.

* 1. Augmentation des coefficients

Les parties conviennent d’établir une nouvelle grille de classification pour favoriser la reconnaissance des métiers dans l’entreprise d’ici le 31 décembre 2017 et notamment les métiers de vérificateurs et de contrôleurs.

Dans l’attente de la mise en œuvre de cette nouvelle grille, pour prendre en compte l’évolution des métiers dans l’entreprise il est d’ores et déjà convenu que les emplois relatifs à l’exécution et au contrôle de l’exploitation, existants dans l’entreprise*,* se verront attribuer un coefficient augmenté de 10 points à compter du 1er octobre 2017.

2.2.1 Les conducteurs-receveurs

L’accord d’entreprise du 18 avril 2005 (accord annuel 2005 sur les salaires) a attribué le coefficient 210 aux conducteurs-receveurs.

Les conducteurs – receveurs et les vérificateurs se verront attribuer le coefficient 220 à compter du 1er octobre 2017.

2.2.2 Les contrôleurs

Les contrôleurs actuellement au coefficient 220 se verront attribuer le coefficient 230 à compter du 1er octobre 2017.

* 1. Suspension de la prime de non accident

Les parties conviennent de suspendre le paiement la prime de non accident prévue par les accords du 19 octobre 1973, et dont le montant a été majoré par les accords de négociations annuelles sur les salaires et notamment les accords des 24 novembre 1978, 12 et 19 février 1985, à compter du 1er octobre 2017.

Lors des NAO 2018, les parties conviennent de mettre en place un mécanisme incitatif sous forme de prime annuelle visant d’une part à réduire de manière significative le nombre de sinistre et d’autre part à valoriser l’absence de sinistres par une prime annuelle qui sera revalorisée.

Toutefois, ce mécanisme intégrera une base de 21 euros fixe correspondant à un engagement des conducteurs receveurs d’effectuer les formalités requises par la procédure en cas d’accident.

* 1. Budget du Comité d’entreprise

Une dotation exceptionnelle sera versée au comité d’entreprise au titre du budget des œuvres sociales et culturelles pour les années 2017 et 2018.

La direction s’engage à ce titre à ce que ce budget représente une somme d’au moins 1000 euros de plus en 2017 et d’au moins 5000 euros de plus en 2018 par rapport au total du budget des œuvres sociales et culturelles versé en 2016.

Cette dotation exceptionnelle ne sera pas reconduite en 2019.

Il est demandé au comité d’entreprise d’utiliser ce budget supplémentaire prioritairement pour des initiatives bénéficiant à l’ensemble des salariés.

2.5 Effet report des mesures en faveur du pouvoir d’achat sur les NAO 2018

Compte-tenu des dispositions prévues en faveur du pouvoir d’achat des salariés aux termes du présent accord, les parties conviennent que les mesures en faveur du pouvoir d’achat accordées lors des NAO 2017 auront un effet report sur les NAO 2018.

Les organisations syndicales s’engagent à ce titre à ne pas formuler de revendication en vue d’une nouvelle augmentation du pouvoir d’achat des salariés (salaires, prime (hors mécanisme de prime de non accident), point 100, coefficient et ancienneté) dans le cadre des NAO 2018.

Toutefois, les parties s’engagent à faire un bilan en septembre 2018 sur l’évolution de l’inflation et prendre les mesures correctives nécessaires si besoin.

Par ailleurs, les parties s’engagent à se rencontrer pour la réunion préparatoire pour les NAO 2018 au mois de janvier 2018.

1. **MESURE EN FAVEUR DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée de travail dans l’entreprise est fixée à 35 heures par semaine pour un salarié à temps complet.

La durée hebdomadaire de 35 h s’apprécie en moyenne dans le cadre de cycles de 12 semaines pour les conducteurs-receveurs t se traduit donc par :

* 5,83 heures en moyenne journalière,
* 420 heures sur 12 semaines.

La rémunération est versée sur une base mensuelle lissée de 151,67 heures.

1. **MISE EN PLACE DE CONGES POUR GARDE D’ENFANT MALADE**

En cas de maladie d’un enfant à charge de moins de 16 ans, la mère et/ou le père salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions légales en vigueur, de congés pour garde d’enfant malade rémunérés à 100% dans les conditions ci-après :

* 1 jour de congé pour garde d’enfant malade pour l’année 2017 ;
* 2 jours de congé pour garde d’enfant malade par an à partir du 1er janvier 2018 ;

Et ce sur présentation d’un certificat médical.

1. **CADRE DES NAO 2018**

Dans le cadre des NAO 2018, les parties conviennent d’ouvrir des négociations notamment sur les thèmes suivants :

* Le nombre de jours d’enfant malade ;
* Le nombre de jours de congés payés ;
* L’aménagement de la fin de carrière avec un plan sénior ;
* Le mécanisme de prime de non – accident ;

1. **CONDITIONS DE VALIDITE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD**

Dans la mesure où il prévoit des dispositions relatives à la durée du travail, le présent accord doit, pour être valable, remplir les conditions suivantes :

Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

En application de l’article L 2232-12 du code du travail si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections du comité d’entreprise, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

L'accord est alors valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

S’il est valablement signé, le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra son dépôt dans les conditions prévues à l’article 7, à l’exception des articles prévoyant une entrée en vigueur à une date différente.

1. **DUREE ET SUIVI DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de l’application du présent accord se réalisera dans le cadre des négociations obligatoires qui se tiennent chaque année dans l’entreprise avec les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

1. **DENONCIATION ET REVISION DE L’ACCORD**

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions légales, sous réserves d’un préavis de trois mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu’à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) et, ce par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision, en tout ou partie, à la demande d’une des parties signataires ou qui y ont adhéré ultérieurement. La demande de révision peut intervenir à tout moment. L’employeur ainsi que toutes les organisations syndicales représentatives dans la société doivent en être avisés.

Des discussions devront s’engager dans les 30 jours suivant la demande de révision afin d’envisager la conclusion d’un avenant de révision. La signature de l’avenant de révision se fera suivant les règles en vigueur.

L’avenant remplacera alors de plein droit les dispositions du présent accord ainsi révisées qu’il modifie dès lors qu’il a été conclu dans le respect des règles légales en vigueur.

1. **DEPOT ET PUBLICITE LEGALE**

La Direction procède aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D2231-2 du Code du Travail. Il est procédé à la publicité du présent accord conformément à l’article R2262-2 du Code du Travail.

Le présent accord est déposé par la Direction de la Société, en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, une version sur support électronique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) d’Ajaccio. Un exemplaire original sera également remis au greffe du Conseil des prud’hommes d’Ajaccio.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Fait à Ajaccio, le 11 septembre 2017, en 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour la SPL Muvitarra Pour les Organisations Syndicales**

XXXXXXXX Pour FO, Monsieur XXXXXXXXXXXX

XXXXXXXX

Pour le STC, Monsieur XXXXXXXXXXXX

Pour CGC- CFE, Monsieur XXXXXXXXXXXXX