# ACCORD DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE 2017

**ENTRE LES SOUSSIGNEES,**

La société **TRISELEC** Société Publique Locale au capital de 1 684 530 euros inscrite au registre du commerce et des sociétés de Lille sous le numéro 384 392 452 dont le siège est sis Usine d’Halluin - 59 250 Halluin ;

Représentée à la signature des présentes par … agissant ès qualité de Directrice Générale ;

 **D’une part,**

**Et,**

Les organisations syndicales soussignées, à savoir :

**Le syndicat C.G.T Triselec**, représenté à la signature des présentes par … agissant ès qualité de délégué syndical ;

**Le syndicat chimie-énergie littoral Nord C.F.D.T de Gravelines**, représenté à la signature des présentes par …, agissant ès qualité de délégué syndical ;

**D’autre part,**

Suite aux transmissions des éléments nécessaires aux négociations, aux nombreux échanges lors des réunions qui se sont déroulées les 4 et 18 mai et les 4, 18 et 28 septembre 2017 sur le site d’Halluin,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 - Champ d’application** :

Le présent accord s’applique à tous les salariés travaillant dans les établissements de Triselec à savoir Dunkerque, Halluin (y compris la ressourcerie) et Lille.

**Article 2 – Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise :**

**2.1 - Les salaires effectifs :**

Pour l’année 2017, un accord a été signé au niveau de la branche concernant la revalorisation des salaires et indemnités (valeur du point impactant les salaires minimums conventionnels et les indemnités conventionnelles : panier, ancienneté).

Cet avenant a été signé le 17 février 2017 avec entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant. Or l’avenant n’a fait l’objet d’une publication au journal officiel de la République que le 21 juillet 2017.

La valeur du point est fixée à 14.98€ et entre en vigueur le 01/03/2017 selon cet avenant.

Après discussions et échanges, les parties conviennent de la mise en œuvre de la valeur du point 2017 non pas au 1er mars 2017 mais à compter du 1er janvier 2017. Il s’agit donc d’une augmentation de la valeur du point donc des salaires avec effet rétroactif.

Le salaire concerné est le salaire minimum conventionnel obtenu par la multiplication de la valeur du point par le coefficient pour un salarié en temps plein.

Les salaires qui se situent au-dessus du SMC sont augmentés dans la même proportion que celle du SMC soit 0.672%.

L’augmentation collective est donc de 0.672%.

Ne sont pas concernés par cette augmentation de salaire collective les salariés ayant bénéficié d’une individualisation de salaire depuis le 01/01/2017. Sauf à ce que le salaire individualisé soit inférieur au nouveau SMC du coefficient concerné. Le salaire serait alors ajusté au SMC.

La prise en compte de la revalorisation du point impacte également les indemnités conventionnelles que sont les indemnités de restauration jour et nuit (prime panier) ainsi que le montant de la prime d’ancienneté dont le calcul est assis sur le SMC.

La modification des SMC a été pratiquée sur les bulletins de paie de juin 2017.

2 types de régularisations sont à opérer :

* Pour les salaires correspondant au SMC, la régularisation des salaires et indemnités conventionnelles portent sur les mois de janvier à mai 2017
* Pour les salaires au-dessus du SMC, la régularisation des salaires portent sur les mois de janvier à septembre 2017 et celle des indemnités conventionnelles de janvier à mai 2017.

Le montant de la régularisation et le nouveau montant de salaire hors SMC apparaitront sur le bulletin de paie d’octobre 2017.

**2.2 – Autres éléments issus de la négociation**

Les parties se sont également entendues sur la revalorisation de la **valeur faciale du titre restaurant** de 0.20 € (même répartition pour la prise en charge qu’en 2016 : 60% employeur, 40% salarié).

Cette augmentation sera appliquée sur les titres restaurant déduits sur la paie d’octobre 2017. La valeur faciale du titre restaurant est donc fixée à 7,40€ à compter de la période de paie d’octobre 2017. La part salariale est donc fixer à compter de cette période de paie à 2.96€ contre 2.88€. La prise en charge employeur passe de 4.32€ à 4.44€.

**2-3 - La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Pour le calcul du quota annuel d’heures à réaliser, il est tenu compte des éléments suivants :

* Les jours de congés supplémentaires pour événements familiaux tels que ceux définis légalement,
* Les jours de congés supplémentaires acquis au titre de l’ancienneté. Il est rappelé que ces jours d’ancienneté doivent être posés entre les périodes de congés payés dite principales telles que fixées dans l’entreprise,
* Les jours acquis au titre du fractionnement.

Ces jours seront décomptés au quota annuel d’heures selon la valeur journalière du contrat de travail.

Par exemple, pour un salarié dont le temps de travail hebdomadaire correspond à trente-cinq heures, un jour sera décompté à sept heures, pour un contrat en équivalent trente heures hebdomadaires, la valeur décomptée sera de six heures.

Ces jours de congés seront ainsi décomptés du quota d’heures à faire comme s’ils avaient été travaillés sans pour autant être assimilés à du temps de travail effectif.

**2-4 - L’intéressement, la participation et l’épargne salariale**

L’accord de participation avec formule dérogatoire continue de s’appliquer. Les parties conviennent qu’il n’y a pas de révision à prévoir tant que la société présente un déficit fiscal.

**Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail :**

**3-1 - Les mesures relatives à l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

Ce thème a fait l’objet d’un accord spécifique signé le 26 janvier 2017.

Les formalités de dépôt ont été réalisées selon les textes en vigueur.

**3-2 - Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :**

Triselec remplit ses obligations en matière d’emploi et de maintien dans l’emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés.

En effet,

* au 31 décembre, l’effectif de l’entreprise retenu pour le calcul du quota était de 282 salariés
* le quota d’emploi obligatoire de 6 % représentait donc 16 bénéficiaires à employer.

Au vu des actions menées, Triselec ne verse pas, en 2017 comme précédemment, la contribution Agefiph.

Les actions menées par Triselec afin d’atteindre le nombre de bénéficiaires requis s’orientent principalement sur l’embauche de bénéficiaires chômeurs de longue durée, d’embauches en faveur de l’âge de certains publics (moins de 26 ans ou de 50 ans et plus) et par la signature de contrats avec des structures adaptées.

**3-3 - Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident**

Les salariés de Triselec sont couverts par un nouveau contrat de prévoyance et de complémentaire santé signés en décembre 2015 pour une mise en application au 1er janvier 2016. Ces contrats répondent aux nouvelles obligations nées notamment de la loi de sécurisation de l’emploi de 2013. Les contrats sont signés pour quatre ans avec possibilité de sortie pour les deux parties signataires (Triselec et les deux prestataires) au bout de deux ans. Au jour de signature du présent accord, aucun des deux prestataires n’a signifié sa volonté de casser le contrat en cours. Les contrats avec IPSEC et SOFAXIS sont donc toujours en cours.

**3-4 – Le droit à la déconnexion**

L'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « *loi Travail*  ou El Khomri » a introduit un droit à la déconnexion pour les salariés.

La loi El Khomri ne prévoit pas une définition claire et précise du droit à la déconnexion. Elle n'est pas écrite dans la loi ou dans le [Code du Travail](http://www.journaldunet.com/management/pratique/vie-professionnelle/17405/le-code-du-travail-et-les-droits-des-salaries.html). C’est à chaque entreprise de définir les modalités du droit à la déconnexion, de faire du sur mesure.

Après échanges sur les salariés concernés, principalement la population cadre, les contraintes de centre de tri avec un process industriel, du bien-être au travail (respecter l’organisation et l’équilibre de chacun entre la vie professionnelle et la vie privée), les parties conviennent d’établir un procès-verbal de désaccord rédigé en complément du présent protocole d’accord.

Elles s’entendent par contre sur un travail de groupe afin d’établir une charte. Son but est de définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Elle doit également prévoir de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation d'actions et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

**Article 4 - Durée de l’accord :**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an.

**Article 5 - Notification :**

La société Triselec notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

La validité de l’accord est subordonnée à la signature d’organisations syndicales représentatives (dans le champ d’application de l’accord) ayant recueilli 50 % suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles Cette règle des 50% s’appliquent pour les accords portant sur la durée du travail. Il n’y a pas de délai d’opposition.

**Article 6 - Date d’application :**

Les dispositions du présent accord prendront effet *(au plus tôt)* le lendemain du jour du dépôt de l’accord qui aura lieu le lendemain de la remise du présent accord aux organisations syndicales.

**Article 7 – Dépôt de l’accord :**

Le présent accord sera déposé :

1. à la **DIRECCTE du lieu de conclusion** en **2 exemplaires** :
* 1 sur papier signé
* 1 sur support électronique
1. au **secrétariat greffe du Conseil de prud’hommes** en 1 exemplaire.

Ces deux dépôts seront effectués par l’employeur.

 Fait à Halluin, le 28 septembre 2017 en cinq exemplaires originaux

**Pour la délégation syndicale CGT Triselec Pour la Direction**

**… (\*) … (\*)**

**Délégué syndical Directrice Générale**

**Pour la délégation syndicale CFDT**

**Chimie-énergie littoral Nord C.F.D.T de Gravelines**

**… (\*)**

**Délégué syndical**

(\*) Parapher chaque feuillet – Signature précédée de la mention manuscrite *« lu et approuvé – bon pour accord* ».