**ACCORD SUITE A LA**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**Conclu le 08 novembre 2017**

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre :

* La Société ESKA, représentée par Monsieur Y, en sa qualité de Président,

d’une part,

et

* Monsieur Z, en sa qualité de Délégué Syndical CFDT, assisté de Messieurs G, Membre CE suppléant et G, Délégué du personnel titulaire,

d’autre part,

**Préambule**

Conformément aux dispositions légales, le bilan social, remis préalablement en Comité d’Entreprise ainsi que divers documents ont été revus au cours de la réunion préparatoire du 18 octobre 2017. Ils reprennent entre autres les informations à remettre au cours de la négociation annuelle, à savoir :

* Les rémunérations effectives
* La durée effective du travail
* L’organisation du temps de travail
* Les conditions de travail

**Article 1 – Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans la Société ESKA, en précisant que certaines mesures pourront s’appliquer uniquement à une catégorie objective qui sera alors précisée.

**Article 2 – Demandes de la délégation salariale**

**«**

1. **Hygiène et sécurité**

La CFDT demande que soit vérifié et mis en état tous les climatiseurs (camions, grues, bureaux). Cela permettra de préserver les salariés en bonne santé ainsi que le matériel.

1. **Promotion**

La CFDT souhaite que la direction aille encore plus loin avec ses collaborateurs pour les aider à évoluer, en identifiant les postes qui pourraient se libérer à l’avenir (mise en place de formation évolutive).

1. **Œuvres sociales et culturelles (OSC)**

La CFDT demande une revalorisation de la dotation des OSC à 0.8%. Cette augmentation serait un gage tangible de reconnaissance de la vie sociale dans l’entreprise.

1. **Salaires**

La CFDT demande que soit distribué 80 euros à tous les salariés, il est encore fait preuve que le résultat croissant d’ESKA est bien produit par leurs efforts.

1. **Prime exceptionnelle**

La CFDT demande au vu des bons résultats produits par chacun, que tous les salariés sans distinction aient un mois de salaire.

1. **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Organiser le télétravail est un thème manquant du précédent accord. La CFDT demande à la Direction d’inclure ce point dans nos accords.

1. **Mutuelle du personnel cotisant à l’AGIRC**

La CFDT souhaite que la part de cotisation prise en charge par l’employeur soit augmentée.

1. **Prime d’assiduité**

La CFDT demande que les nouveaux embauchés ayant 1 an d’ancienneté au 1 janvier en bénéficie.

**»**

**Article 3 – Décisions retenues après négociations**

1. **Hygiène et sécurité**

La Direction accepte que les climatiseurs soient entretenus mais précise tout de même que, dans une grue, il faut travailler porte fermée.

Chaque Directeur d’Exploitation devra veiller à ce que ces appareils soient maintenus en état de marche. Il est cependant convenu de ne pas entreprendre de réparation sur du matériel devant être changé à court terme.

1. **Promotion**

La Direction s’étonne de ce que la demande de la Délégation Salariale aille à l’encontre de ce qui avait été demandé en 2016, à savoir lancer un appel à candidature à chaque fois qu’un poste disponible se présentait et recevoir en entretien le candidat avec une lettre de motivation. En 2017, elle demande à ce que soit choisi *par anticipation* le salarié qui sera formé pour prendre un éventuel poste à pourvoir à l’avenir.

Plusieurs difficultés se présentent :

* Il est très difficile de prévoir à moyen terme les départs en retraite car les historiques de carrière (et les droits) sont de moins en moins connus et que l’employeur ne peut plus décider de mettre un salarié à la retraite,
* Tout départ en retraite n’est pas systématiquement remplacé : la décision se prend au moment de l’annonce du départ, en fonction des besoins et de la conjoncture.
* Les salariés restent très peu mobiles : ils acceptent d’évoluer mais en restant travailler sur le même site d’exploitation. Les promotions nécessitent bien souvent de changer de région.

La Direction tient cependant à rappeler qu’elle réalise depuis très longtemps (1er accord GPEC signé en 2007) une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et ce, en grande partie grâce aux entretiens de progrès réalisés avec l’outil informatique PREMIUM pour mettre en valeur les compétences de chacun, les consigner et éventuellement programmer les formations nécessaires à l’acquisition des compétences manquantes.

Les Directeurs d’Exploitation sur le terrain savent détecter les potentiels et mettre en valeur les éléments prometteurs. La Direction s’engage à re-sensibilier ses directeurs sur le sujet.

1. **Œuvres sociales et culturelles (OSC)**

Après plusieurs années au même taux, la participation de l’entreprise au financement du Comité d’Entreprise passera à **0,65%** de la masse salariale (soit 0,2% pour son fonctionnement et 0,45% pour les OSC) – sans compter la contribution supplémentaire pour le repas de fin d’année, qui sera évaluée au moment de l’établissement du budget CE 2018.

De plus, la Direction s’engage à verser aux Œuvres Sociales et Culturelles du CE, l’équivalent de la moitié des économies réalisées en finançant les CACES par le biais du CPF, grâce à l’accord individuel des salariés à utiliser leur compteur d’heures (DIF +CPF).

Ce montant n’est pas encore chiffrable car il dépendra du nombre de CACES à réalisés au cours de l’année 2018 et au nombre de salariés volontaires. Un point sera fait en fin d’année 2018, lors des prochaines NAO.

1. **Salaires**

La Direction tient à préciser qu’une augmentation collective ne sert pas à valoriser les efforts réalisés par les salariés au cours d’un exercice et à récompenser les éventuels bons résultats.

Un effort dans ce sens sert à compenser l’éventuelle augmentation du coût de la vie (et l’indice général de l’inflation).

Au niveau de la Branche, un accord a été signé, applicable au 01/01/2018, pour réévaluer les minima sociaux de **1,1%** (1.515,55 € pour IA / 1.543,19 € pour IIA / 1.580,31 € pour IIIA).

Après de longs débats, un accord a été trouvé pour accorder une augmentation collective de **25€** applicable au 1er janvier 2018 pour tous les salariés (ouvriers, employés, maîtrise et cadres) ayant au moins un an d’ancienneté – entrés avant le 01/01/17.

Cependant, consciente des difficultés rencontrées dans le cadre de la vie courante, la Direction propose la mise en place de **tickets-restaurant** pour tous les salariés à compter du 01/01/2018 (à l’exception des cadres « dirigeant »).

* Des tickets d’une valeur faciale de **6,00 €** (six €uros) seront remis par jour ouvré complet travaillé.
* La prise en charge patronale se fera à hauteur de 3,60 € (soit 60 %), laissant à la charge du salarié la somme de 2,40 € par jour.

Les quelques salariés qui bénéficiaient déjà de tickets-restaurant d’une valeur supérieure, se verront intégrer la différence de la part patronale dans leur rémunération de base brute.

*Par exemple : tickets à 8,80 € avec une prise en charge patronale de 5,28 € : la somme brute de 34 € sera ajoutée [(5,28 – 3,60) x 20 jours]*

* Chacun sera libre d’accepter ou refuser cette possibilité. Le choix se fera en fin d’année 2017 pour l’année 2018. Mais, il faut noter que cette mesure fera disparaitre tout éventuel paiement de paniers pour travail posté ou pour chantier extérieur qui pouvait exister jusqu’à présent. De plus, les salariés qui renonceront à ce bénéfice ne pourront prétendre à aucune autre compensation.
* Les chauffeurs pourront continuer à bénéficier des remboursements de leurs notes de restaurant pour un maximum de 14,50 € (toujours à la condition d’être éloignés de plus de 15 km du site ou de leur domicile ou d’être empêchés par le temps de revenir sur ces mêmes lieux).

Les justificatifs (avec nom, adresse, n° Siret, n° identification TVA, date, numéro unique, dénomination précise et quantité, montant de la TVA) seront dorénavant systématiquement contrôlés et remboursés par le service RH (idéalement sur bulletin de paie en fin de mois) car ils n’ouvrent pas droit au ticket-restaurant pour le même jour.

* Le nombre de tickets attribués dans le mois sera donc fonction du nombre de jours entiers réellement travaillés. Seront déduits :
* Les jours de CP
* Les jours d’absence pour arrêt maladie, AT, paternité, maternité, …
* Les jours d’absences (autorisées ou non),
* Les jours travaillés pour moitié (soit pour cause de temps partiel, soit pour pose de ½ CP, …)
* Les jours de formation ou déplacement (dont les repas chauffeurs) ayant donné lieu à remboursement d’une note de frais ou d’un justificatif.
* Le mois de janvier 2018, mois de départ, compte 22 jours ouvrés. Les salariés répondant aux critères ci-dessus recevront 22 tickets pour ce premier mois. La régularisation des absences sera prise en compte dès le mois de février suivant en fonction des absences de janvier.
1. **Prime exceptionnelle**

*Pour mémoire :*

*NAO 2014 : enveloppe de 20% d’un mois,*

*NAO 2015 : par décision unilatérale, enveloppe de 25% de mois,*

*NAO 2016 : enveloppe de 50% d’un mois,*

*Juin 2017 : versement d’une prime exceptionnelle de 250€ (ETP)*

Les résultats de l’exercice qui vient de se terminer sont meilleurs que ceux de l’exercice précédent, dus en partie à la conjoncture et à la hausse des prix des matières premières, car les volumes traités, eux, restent quasi-identiques (+3%).

De ce fait, la Direction octroiera une prime exceptionnelle dès le mois de novembre 2017 à tous les salariés non–cadres, avec une enveloppe de 75% d’un mois à chaque site, chiffrée sur la rémunération brute de base.

Il est rappelé que cette prime exceptionnelle ne sera pas versée « sans distinction ». Comme habituellement, le montant octroyé à chacun est laissé à l’appréciation du responsable de site en fonction de l’implication, de la motivation de chacun mais aussi de ses absences.

Comme en 2016, la Direction accorde tout de même qu’un minimum de 50€ soit versé à la condition que le salarié ait été présent au moins 6 mois sur l’exercice et avec un dossier disciplinaire vierge.

Chaque salarié doit pouvoir échanger avec son responsable afin d’obtenir des explications sur le montant de prime qui lui a été octroyé. Il est libre de se faire assisté par un délégué du personnel lorsque le site en est pourvu. En cas de litige persistant, la Direction accepte d’étudier le cas particulier avec le responsable, le salarié, assisté ou non du DP.

Dans le cadre du Plan de Rémunération Groupe, les salariés cadres, soumis à convention d’objectifs, bénéficieront d’une prime exceptionnelle au mois de janvier 2018, fonction de l’atteinte des objectifs collectifs (EBITDA) et individuels.

1. **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Compte-tenu de l’activité de l’entreprise et des métiers qu’on y retrouve, l’organisation du télétravail s’avère très complexe.

Postes éligibles : seuls des postes administratifs pourraient éventuellement prétendre au télétravail. Mais il est également indispensable que le futur télétravailleur soit déjà équipé d’un ordinateur portable avec un VPN (Virtual Private Network) afin de pouvoir se connecter au réseau informatique groupe depuis son domicile.

En aucun cas, l’entreprise ne prendra en charge l’installation du câblage à domicile nécessaire à cette connexion obligatoirement sécurisée.

Mode d’organisation : le télétravail ne pourra s’envisager que ponctuellement, après une demande écrite et un entretien avec le supérieur hiérarchique, pour une période prédéfinie, dans des circonstances exceptionnelles (présence à domicile obligatoire pour favoriser la guérison de proches gravement malades ou pour l’accompagnement d’un proche en fin de vie, par exemple) et validé par le Président.

Organisation du temps de travail : le télétravailleur effectuera ses tâches habituelles aux horaires dits « de bureau » de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30 et pourra être joint ou contrôlé pendant cette amplitude. Toute absence ponctuelle pendant ces horaires devra être signalée.

Il pourra éventuellement bénéficier d’un entretien téléphonique avec son supérieur hiérarchique si la charge de travail lui semble mal régulée.

Le retour à l’exécution normale du contrat se fera à la date initialement prévue avec la Direction ou pourra, à titre exceptionnel, être renouvelé une fois avec l’accord express du Président.

Si la Direction venait à refuser d’accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui en avait fait la demande et qui remplissait toutes les conditions ci-dessus énumérées, elle devra motiver sa réponse.

1. **Mutuelle du personnel cotisant à l’AGIRC**

Une fois de plus, la politique de gestion des frais de santé des maîtrises et cadres est envisagée au niveau global du groupe et il n’est pas question, à l’heure actuelle, de modifier la prise en charge des cotisations pour toute cette population : elle restera à 50/50 pour la partie obligatoire et les 15€ entièrement à charge du collaborateur.

Cependant, en contrepartie, le groupe envisage d’augmenter la cotisation au régime de sur-complémentaire retraite ALLIANZ : jusqu’à présent, un montant correspondant à 2,56% du brut était placé sur le compte personnel ALLIANZ RETRAITE ENTREPRISE. A compter du 01/01/2018, la cotisation passera à **3,3%**.

Pour rappel, cette cotisation est entièrement assurée par l’entreprise, seules la CSG et la CRDS sont à la charge du collaborateur à hauteur de 8% ; le forfait social est également pris en charge par l’entreprise.

1. **Prime d’assiduité**

L’accord NAO précédent octroyait une prime d’assiduité à compter de janvier 2017 aux salariés ayant un an d’ancienneté, soient ceux entrés avant le 01/01/16.

Ainsi rédigé, cela équivaut à ne pas verser cette prime aux nouveaux entrants.

La Direction concède donc d’attribuer la prime d’assiduité à l’identique de celle de 2016 à tous les salariés ayant au moins un an d’ancienneté au 1er janvier de chaque année.

**Article 4 - Durée et application de cette décision**

Ces décisions ne concernent qu’une période d’un an, du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE jusqu’ au 31 décembre 2018.

**Article 5 – Publicité de la décision**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du nouveau Code du Travail (anc. L.132-10) (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au Conseil des Prud’hommes).

Fait à Jouy, le 08 novembre 2017

en 4 exemplaires originaux.

Z, Y,

Délégué Syndical. Le Président.