|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ACCORD DEFINISSANT POUR 2017/2018**

**LES MESURES ARRETES EN NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**POUR l’U.E.S composée des sociétés :**

**SADEC, IMPULSION, CIAGEC, AKELYS, AECD, ECODIA et EXACOM**

Entre les soussignés :

Projet - Pour discussion

**U**nité **E**conomique et **S**ociale

Composée des sociétés SADEC, IMPULSION, CIAGEC, AKELYS, AECD, ECODIA et EXACOM

Représentée par XXX

Agissant en qualité de Président de l’Unité Economique et Sociale SADEC.

d’une part,

et

XXX, agissant en qualité de délégué syndical XXX,

d’autre part

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Aux termes des trois réunions de négociations en date des 18 mai 2017, 12 juin 2017 et du 20 juillet 2017, la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L 2242-1 et suivants du code du travail a permis aux délégations des organisations syndicales et aux représentants de la Direction du l’U.E.S de parvenir à un accord selon les dispositions convenues ci-après.

Au cours de ses réunions, les échanges intervenus entre les parties ont porté tant sur les niveaux de rémunération que sur l’organisation du temps de travail des collaborateurs de l’U.E.S que sur la situation comparée des hommes et des femmes que de la qualité de vie au travail et du droit à la déconnexion. L’entreprise ayant transmis les éléments nécessaires à l’appréciation d’éventuels écarts salariaux.

C’est dans ce contexte que les organisations syndicales représentatives au sein de l’U.E.S ont pu formuler leurs revendications au cours des différentes réunions, revendications auxquelles la Direction a répondu par des propositions en cohérence avec la stratégie de l’entreprise.

C’est au terme de ces échanges que les parties ont convenu des mesures décrites ci-dessous, pour encadrer les évolutions salariales des années **2017 / 2018** **(du 1er novembre 2017 au 31 octobre 2018).**

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

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de l’Unité Economique et Sociale sous contrat de travail.

Il est précisé que les collaborateurs rentrant dans la catégorie suivante ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord :

* Collaborateur dont le contrat est suspendu,

Il est précisé que les collaborateurs rentrant dans les catégories suivantes ne sont pas concernés par la partie « masse salariale » du présent accord :

* Contrat d’apprentissage et de professionnalisation dont le mode de rémunération est déterminé et revu par des dispositions légales et spécifiques pour ces types de contrat.
* Collaborateur ayant moins de 6 mois d’ancienneté au 1er octobre 2017,
* Collaborateur dont le contrat fait l’objet d’une prochaine sortie (démission, licenciement, rupture conventionnelle, retraite…)

**ARTICLE 2 : OBJET DE L’ACCORD ET PERIODE D’APPLICATION**

Le présent accord définit les mesures salariales pour la période suivante :

* **Du 1er Novembre 2017 au 31 Octobre 2018.**

**ARTICLE 3 : MESURES SALARIALES**

Soucieux de poursuivre notre développement, garant de l’indépendance capitalistique de notre groupe, nous devons veiller au maintien de nos équilibres financiers et de notre rentabilité en particulier. C’est dans cet esprit que nous proposons une évolution de la masse salariale en rapport avec un contexte économique toujours défavorable.

* **Salaire** :

Les mesures salariales suivantes ont été retenues :

Concernant la **masse salariale** :

* + **Augmentation au mérite de 1 %,**

En ce qui concerne l’augmentation au mérite, les Directeurs de Bureau ont une relative liberté en fonction des cas particuliers qu’ils peuvent avoir à traiter.

* **Contrat d’intéressement** :

La direction rappelle qu’un avenant à l’accord d’intéressement a été signé à son initiative. Cet avenant a pour but de continuer à faire del'intéressement un outil de motivation pour l'ensemble des collaborateurs et de les associer à l'amélioration des résultats et des performances de l'U.E.S, en partageant avec eux les fruits de la valeur collectivement créée. Cet avenant s’insère dans une démarche d’accompagnement du développement de l’U.E.S. Cet avenant intègre des nouveaux paliers au niveau du résultat d’exploitation consolidé de l’exercice et permet d’augmenter l’enveloppe de distribution de l’intéressement (Eb) afin de rester en phase avec l’évolution de l’U.E.S. A noter que toutes les règles de calcul de l’intéressement énoncées dans le préambule de l’accord d’intéressement du 30 avril 2015 restent identiques.

* **Commissionnement : nouveaux clients / travaux exceptionnels**

La direction maintient les mesures existantes liées aux commissionnements pour toutes les sociétés de l’U.E.S hormis pour la société CIAGEC.

Les travaux exceptionnels, conseils, formations, hors missions courantes, ainsi que les entrées de nouveaux clients donnent lieu au versement d’une commission comme suit :

* **Travaux exceptionnels, conseils, formations, hors missions courantes :**

**Commission de 10%**, calculée sur les honoraires facturés dans le cadre de missions exceptionnelles sont à répartir entre le vendeur et la personne qui a réalisé la prestation.

Les travaux demandés par le client, donc « non vendus » par les collaborateurs de l’UES, ne donnent pas lieu à un commissionnement.

Les commissions pour travaux exceptionnels, conseils et formations ne sont versées qu’après règlement par le client de l’intégralité de la facture.

* **Entrées de nouveaux clients** :

**Commission de 20%,** calculée sur les honoraires récurrents du premier exercice (ramenés à 12 mois) figurant sur la lettre de mission signée entre le cabinet de l’UES et le nouveau client. Ce commissionnement rémunère une démarche active du salarié dans la conclusion d’une relation d’affaire durable entre le cabinet de l’UES et son nouveau client.

Pour la société CIAGEC, le commissionnement est établit sur la marge commerciale réalisée et non sur l’ensemble du chiffre d’affaires facturé en ce qui concerne les nouveaux clients. Dans le cas de client existant, le commissionnement est limité aux prestations exceptionnelles.

Pour les personnes bénéficiant d’une rémunération variable déterminée selon d’autres critères, ces systèmes de commissionnement ne leur sont pas applicables. L’attribution de la commission et sa répartition sont à l’appréciation du Directeur de Bureau.

* **Commission pour cooptation :**

La direction instaure une nouvelle commission à l’attention des salariés de l’U.E.S, qui recommanderaient un candidat de leur entourage, lors d’un besoin en recrutement identifié par la Direction au travers d’une annonce diffusée sur notre site internet et/ou sur l’intranet du groupe.

Une prime de cooptation sera versée au collaborateur ayant recommandé un candidat se voyant embauché en contrat à durée indéterminée.

Pour chaque « coopté » engagé en contrat à durée indéterminée, le «cooptateur» salarié au sein de notre U.E.S, se verra verser une prime dans les conditions décrites ci-dessous :

* Prime de cooptation de 500€ brut pour l’embauche d’un collaborateur non cadre : 50% à la fin de la période d’essai et 50% après 6 mois.
* Prime de cooptation de 1000€ brut pour l’embauche d’un collaborateur cadre : 50% à la fin de la période d’essai et 50% après 12 mois.
* **Gratification médaille d’honneur du travail :**

Une gratification est attribuée au collaborateur à l’occasion de le remise de la médaille d’honneur du travail. Le montant de cette gratification est de 30€ net par année d’ancienneté au sein du groupe SADEC AKELYS et ne se cumule pas à chaque échelon.

* **Frais de Santé :**

Une nouvelle mutuelle a été mise en place au 1er janvier 2017 à la suite d’un appel d’offre réalisé en collaboration avec le comité d’entreprise. La société VERSPIEREN, courtier en assurance, a été retenue. Ce nouveau contrat a été mis en place dans le cadre d’un contrat responsable, contrat instauré par le gouvernement au 1er janvier 2016. Pour être considéré « responsable », un contrat frais de santé doit remplir un cahier des charges précis et respecter des planchers et des plafonds de garanties. C’est dans cet esprit et afin de se conformer aux nouvelles dispositions légales que le nouveau contrat frais de santé a été mis en place.

Le contrat est identique, en terme de condition de remboursement et de coût, pour tous les collaborateurs qu’ils soient cadres ou non cadres. Cette nouvelle mutuelle individuelle à caractère obligatoire est prise en charge à hauteur de 90% par l’employeur. Le collaborateur peut s’il le souhaite faire adhérer sa famille et souscrire des options à sa charge.

**ARTICLE 4 : AUTRES THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE**

A – DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L’accord sur l’organisation du temps de travail signé par les partenaires sociaux en date du 11 février 2011 est toujours en vigueur.

B – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES / CONTRAT DE GENERATION

Les parties conviennent que la situation des hommes et de femmes est régulièrement examinée à l’occasion de la consultation annuelle du rapport de situation comparée des hommes et des femmes.

Il est précisé par la direction que chaque année les coefficients sont examinés et que des ajustements sont effectués en fonction d'éventuelles évolutions.

Un accord sur l’égalité professionnelle femmes hommes est signé le 11 septembre 2017 et des négociations en cours sur le contrat de génération.

C- CELLULE D’ECOUTE – RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La cellule d’Ecoute-RPS a été créée et est composée d’un membre du CE, d’un membre du CHSCT, de la DRH du Président du groupe et d’une Psychologue. L’objectif de cette cellule d’écoute est de permettre aux salariés de s’exprimer librement en toute confidentialité sur les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre professionnel (mais non technique). Une communication sera effectuée à l’ensemble des collaborateurs à la rentrée 2017.

D- DROIT A LA DECONNEXION

Les parties ont échangé sur le thème du droit à la déconnexion. La direction précise les actions qu’elle a menées sur ce sujet :

* Réaliser en amont une étude par le service informatique des flux de connexion,
* Rédiger un avenant à la charte informatique, introduisant le droit à la déconnexion,
* Créer une note sur les bonnes pratiques et les règles d’or du savoir numérique, note insérée dans le manuel de procédure qualité et dans le livret d’accueil des nouveaux collaborateurs et commentée lors de la formation « nouveaux collaborateurs »,
* Dispenser une formation destinée à l’ensemble des collaborateurs sur le thème du droit à la déconnexion (sensibilisation à l’usage des outils numériques),
* Ajouter dans le document unique des risques la notion de droit à la déconnexion.

**ARTICLE 5 : PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord est déposé, auprès de la DIRECCTE par écrit et par voie électronique, et en un exemplaire original auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes du siège administratif.

Il sera également remis un original aux organisations syndicales ayant négocié le présent accord.

Une information sera faite sur le présent accord à l’ensemble des salariés. Son texte sera tenu à la disposition des salariés qui pourront en prendre connaissance sur le site intranet de la société.

Fait à Troyes le 11 septembre 2017

Pour la Direction de l’Unité Economique et Sociale :

XXXX

Pour les organisations syndicales :