**Accord collectif d’UES à la négociation collective annuelle obligatoire**

**- NAO 2019 -**

**Entre :**

**L’UES Groupe DELUBAC, composée de :**

* La Société Banque DELUBAC & Cie, société en commandite simple, dont le siège social est situé 16, place Saléon Terras, 07160 Le Cheylard, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d’Aubenas sous le numéro B 305 776 890,
* La Société DELUBAC ASSET MANAGEMENT, société anonyme, dont le siège social est situé 10 rue Roquépine, 75008 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 430 045 229,
* La Société COMPAGNIE FONCIERE DU CONFLUENT, société en commandite simple, dont le siège social est situé 10 rue Roquépine, 75008 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 519 321 731
* La Société ASTORG IMMOBILIER, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée, dont le siège social est situé 16, place Saléon Terras, 07160 Le Cheylard, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d’Aubenas sous le numéro B 351 848 437
* La Société HAUSSMANN RECOUVREMENT, société par action simplifiée unipersonnelle, dont le siège social est situé 10 rue Roquépine, 75008 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 533 544 920

**Représentées par Madame XXX,**

**Directeur des Ressources Humaines (DRH),**

Dûment habilitée aux effets des présentes,

***D'une part***

**Et**

**Monsieur XXX**

**Délégué Syndical SNB,**

Syndicat représentatif de l’UES Groupe Delubac,

Dûment habilités aux effets des présentes

***D'autre part***

Il a été convenu le présent accord, concluen application des articles L.2232-11 et suivants concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L.2242-1 et suivants qui concernent la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les 20/02/2019, 06/03/2019, et le 14/03/2019 et se sont mises d’accord sur le présent accord.

Il est convenu entre les parties que la NAO 2019 s’est déroulée selon les items applicables depuis la Loi Rebsamen.

Les parties prenantes précisent que les sujets du second bloc de négociation, issu de la Loi Rebsamen, ont été abordés dans un accord dédié relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT) ainsi que dans un accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes applicable sont en cours de négociation et couvriront la période triennale suivante 2019, 2020 et 2021.

**Art. 1er. – CHAMP D’APPLICATION**

Le champ d’application du présent accord concerne l’ensemble des sociétés faisant parties de l’UES Groupe DELUBAC, tous sites confondus et s’appliquera à l’ensemble des salariés de l’UES.

**Art. 2. –** **DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, à compter du 1er avril 2019.

Il prendra fin automatiquement sans se transformer en accord à durée indéterminée, au terme de ces 12 mois.

**Art. 3. –** **OBJET DE L’ACCORD**

L'objet du présent accord est relatif aux thèmes entrant dans le champ de la négociation annuelle obligatoire, notamment issus des articles L.2242-15 et suivants du Code du travail.

**Art. 4. –** **THEMES DE LA NEGOCIATION**

**4-1. Durée effective du travail et organisation du temps de travail**

Les dispositions relatives à la durée effective du travail et aux modalités d’organisation du temps de travail, résultant de l’avenant de révision de l’accord 35 heures ont été signées le 09 mai 2012 dans la Banque, puis étendues à l’UES Groupe DELUBAC le 19/12/2013, sont maintenues.

Un accord sur la « Qualité de Vie au Travail » est en cours de négociation avec un effet rétroactif au 01/01/2019 pour une durée déterminée de 3 ans.

**Jours d’ancienneté**

Sur demande du délégué syndical, les parties conviennent qu’une journée d’ancienneté supplémentaire est accordée par tranche de 10 ans.

**Nombre de Jours pour enfant malade**

Sur demande du délégué syndical, les parties conviennent d’augmenter le nombre de jours pour enfant malade à 5 au lieu de 2, et en cas d’hospitalisation d’enfant à 4 jours au lieu de 2 jours.

Ces dispositions sont soumises au respect des procédures et justificatifs à fournir et aux évolutions réglementaires et légales.

**4-2. Prévoyance et frais de santé**

Pour mémoire, nous avons des DUE qui sont en application depuis le 1er avril 2014.

Au 1er janvier 2018, il a été négocié un maintien des garanties et taux de cotisations actuels. La direction a ainsi signé un contrat dit « responsable » et a mis en conformité les garanties avec la mise en place de la complémentaire 1, 2 et 3, prise en charge à 100% par le salarié à titre individuel.

Il n’y a pas de hausse du pourcentage de cotisation pour l’année 2018, concernant les garanties collectives « Frais de santé » et ces tarifs sont garantis pour deux ans, sous réserve d’évolution réglementaire et/ou législative.

Pour mémoire, les cotisations du contrat de base sont prises en charge à hauteur de 90% par l’employeur.

Il n’y a pas de majoration de cotisation pour les garanties collectives « Incapacité- Invalidité- Décès ». Pour mémoire, les cotisations sont prises en charge par l’employeur à 100%.

**4-3 Retraite**

Un accord PERCO au niveau de la banque a été signé le 06/07/2012, il a été étendu à l’UES Groupe DELUBAC le 19/12/2013. L’avenant n°5 actuellement en vigueur a été signé le 18/10/2018 reprenant les modalités.

**4-4 Médaille du travail, interne Groupe Delubac – 20 ans Groupe Delubac**

Pour rappel, en 2018, 3 collaborateurs ont bénéficié de cette prime mise en place et revu par l’accord NAO 2017 soit un montant de 10.100 €.

Cette prime, interne au Groupe Delubac, est égal à 1 mois de salaire de base, étant entendu que ledit salaire de base s’entend calculée sur 1/13ème du salaire de base annuel du collaborateur.

Le versement se fera sur le mois de la paie de la date anniversaire des 20 ans d’ancienneté du collaborateur.

La prime de « 20 ans Groupe Delubac » n’est versable qu’une seule fois.

**4-5. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et suppression des écarts de rémunération**

Un projet d’accord est en cours de négociation pour une durée triennale conformément aux dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (dite « loi avenir professionnel ») complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019. Cet accord sera construit en prévision de la mise en conformité prévue pour 2020.

L’objectif étant de mettre en place un plan d’action global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

**4-6. Emploi des handicapés**

Les parties signataires ne cessent de constater qu’il est particulièrement difficile de recruter des travailleurs handicapés sur les postes disponibles pour le Groupe, néanmoins le Groupe continue à tout mettre en œuvre afin de recruter des personnes en situation de handicap.

Le Groupe, comme chaque année, a tenté des recrutements, que cela soit pour des stages ou embauches d’alternants en CDD ou recrutements en CDI, de personnel en situation de handicap, pour chacun de ses sites.

Par ailleurs, les actions suivantes ont été réalisées :

* Pour le site du Cheylard : il n’a pas été possible de recruter de travailleur handicapé, y compris pour un stage.

Trois salariés en CDI sont travailleurs handicapés.

* Pour les succursales et filiales : il n’a pas été possible de recruter de travailleur handicapé, y compris pour un stage.

Deux salariés en CDI sont travailleurs handicapés.

Le Groupe continue de faire appel, sous la forme d’une sous-traitance, à des Etablissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT anciennement CAT), comme les années antérieures. A ce titre, deux contrats signés pour un montant total de 2.280,88 € et une contribution versée à l’AGEFIPH d’un montant de 17.138,56 € conformément à l’obligation légale.

**4-7. Salaires effectifs**

Un accord de banche a été signé le 7 février 2019. Il n’y a pas eu d’opposition, il est donc applicable depuis fin mars avec un effet rétroactif pour l’année 2019.

**Augmentation des minima**

Les salaires minima sont augmentés de 2% quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

**Augmentation du « salaire plancher » pour les cadres de plus de 50 ans**

Le salaire plancher pour les cadres de plus de 50 ans est porté à 34.500 €.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1er janvier 2019, ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

**Rémunérations fixes et Primes exceptionnelles individuelles**

Aucune enveloppe d’augmentation collective n’a été définie. Seules des augmentations et des primes exceptionnelles individuelles seront décidées sur la base des résultats du département et de la performance individuelle. Il a été négocié une enveloppe minimum de 0.5 % de la masse salariale.

Ces revalorisations salariales seront appliquées sur la fiche de paie du mois d’avril 2019.

Par ailleurs des primes annuelles discrétionnaires existent et ne relèvent pas de la NAO.

**Art. 5. - ENTREE EN VIGUEUR**

L'accord entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

**Art. 6. – COMMUNICATION, PUBLICITE, DEPÔT DE L’ACCORD**

**Art. 6.1 : Communication de l’accord**

Un exemplaire dûment signé des deux parties du présent accord sera remis à chaque signataire.

En outre, cet accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Mention de cet accord figurera aux côtés de celle relative à l'existence de la convention collective de branche sur le tableau de la direction.

Selon l’article D.2232-1-2 du Code de travail, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de branche et en informera les autres parties signataires.

**Art. 6.2 Dépôt de l’accord**

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence de l'entreprise :

* un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion,
* deux exemplaires seront déposés auprès de l’unité territoriale de la DIRECCTE, l’un sur support papier et l’autre sur support électronique.

**Art. 6.3 Publication de l’accord**

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

A Paris, le 26 mars 2019

En 5 exemplaires originaux

Pour la SNB, Pour la Direction,

Le Délégué Syndical Le DRH