ACCORD D’ENTREPRISE

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017

Les soussignés :

**- La Société SOPITRA**

**Société par actions simplifiées (SAS)**

Dont le siège social est à THOUARÉ SUR LOIRE 44470

Avenue de l’Europe, Parc d’Activités des Petites Landes,

immatriculée au RCS de NANTES sous le numéro 331 901 561,

 d’une part,

Et :

- **L’Organisation Syndicale C.F.D.T.,**

- **L’Organisation Syndicale C.G.T.,**

- **L’Organisation Syndicale UNSA TRANSPORT**,

d’autre part,

Le présent accord d’entreprise est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2241-8 et suivants du Code du Travail, et entérine les dispositions arrêtées dans le cadre des négociations ayant porté sur les thèmes obligatoires de négociation, en particulier sur les salaires effectifs, la durée et l’organisation du temps de travail, l’égalité entre les femmes et les hommes, les dispositifs d’épargne salariale, etc…

Il complète l’ensemble des dispositions issues des accords applicables au sein de l’entreprise, en particulier un accord sur la prévention de la pénibilité et un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tous deux applicables depuis le 1/1/2013 ainsi que les accords Groupe relatifs à la GPEC et au contrat de Génération, tous les deux signés en date du 19 Octobre 2016.

Ces négociations intègrent les données économiques et sociales de l’entreprise et de son secteur d’activité.

En effet, les parties à la négociation se doivent de concilier l’intérêt collectif des salariés et leurs aspirations avec le maintien de la compétitivité de l’entreprise afin de ne pas remettre en cause les efforts entrepris pour assurer sa pérennité et son développement.

Cet accord entérine la Négociation Annuelle Obligatoire 2017 qui a débuté le 25 Avril 2017 au sein de l’entreprise avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives (C.F.D.T., C.G.T. et UNSA à la suite des dernières élections professionnelles de juin 2015, par l’intermédiaire de leurs représentants ayant qualité de Délégués Syndicaux au sein de l’entreprise), disposant des informations permettant l’analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l’organisation du temps de travail. Les parties se sont rencontrées les 25 Avril 2017, 20 Juin 2017, 12 Septembre 2017. Elle s’est achevée par une dernière réunion le 25 octobre 2017.

Les organisations syndicales avaient formulé les propositions suivantes :

Revendications formulées par le syndicat C.F.D.T. :

1) Revalorisation des salaires de 2% pour l'ensemble des salariés

2) Réévaluation des garanties minimales de l'ensemble des conducteurs

3) Harmonisation des salaires des conducteurs grandes distances (coefficient 138 et 150, même base de calcul, tant à l'embauche que sur les anciennetés)

4) Mise en place d'un accord sur la récupération des sédentaires non soumis au pointage des heures

5) Révision des différentes primes en cours dans l'entreprise et création d'une prime qualité mensuelle

6) Passage à 3 jours de carence arrêt maladie

7) Prise en charge d'une séance d'ostéopathie supplémentaire pour les porteurs

8) Revalorisation de 0,2% de l'allocation œuvre sociale du comité d'entreprise

9) Gratification d'une journée supplémentaire de congés pour évènements familiaux et dotation d'une journée de congé pour le mariage d'un frère ou d'une sœur.

10) Prise en charge du maintien des qualifications acquises en amont d’une embauche et ayant un rapport avec l'activité de l'entreprise, ceci afin de permettre à tous les salariés souhaitant quitter l’entreprise de le faire en conservant les qualifications qu'il avait en entrant (CACES, ADR, Formation SST etc.)

11) Formation ADR pour les tractionnaires de nuit.

Revendications formulées par le syndicat C.G.T. :

1) Mise en place d'un 13ème mois

2) Revalorisation salariale du taux horaire de 5% pour tous(tes) les salarié(es)

3) Suppression de la carence maladie

4) Retour domicile conducteurs, coupure de 11h minimum

5) Mise en place de la subrogation en cas de maladie ou accident du travail

6) Mise en place sur le bulletin d'une ligne taux horaire, et un autre ligne du taux% d'ancienneté

7) Augmentation de 2% de la prime d'ancienneté pour les personnes ayant plus de 25 ans d'entreprise

8) Jours de congés supplémentaires pour l'ancienneté dans l'entreprise, un jour par dizaine d'année

9) Un journée rémunérée afin d'accompagner un enfant mineur ou majeur handicapé aux urgences même si cela ne nécessite pas d'hospitalisation

10) Une demie journée rémunérée pour la rentrée scolaire

11) Installation de la climatisation autonome dans tous les véhicules neufs entrant

12) Augmentation de la prise en charge patronale sur la complémentaire santé (+15%)

13) 8 jours de récupération /an pour les exploitants et le personnel non badgeant.

14) Suppression du document de refus de jours de fractionnement pour les congés payés

15) Prime de participation aux frais de transport domicile Travail

16) Prime de polyvalence pour les chauffeurs dits "occasionnels" multi tâche

Revendications formulées par le syndicat UNSA Transport. :

1) Maintien du montant de la cotisation du salarié pour la mutuelle avec des garanties supplémentaires : (ostéopathie par exemple, afin de réduire les arrêts de travail) ou prise en charge par l'employeur de la cotisation à hauteur de 50€.

2) Prise en charge (réduction) des jours de carence (à 0) deux fois par 12mois glissants, ceci afin d'éviter les abus.

3) Reconduction de la prime estivale conducteurs et mise en place de cette prime pour les sédentaires

4) Revalorisation des Tickets restaurants (en valeur faciale) ou prise en charge plus importante de la part de l'employeur

5) Intégrer une prime qualité de route d'un montant de 40 euros, basé sur un système de contrôle équitable prédéfini. (Activité, conduite, objectifs)

6) Obtention d'un relevé d'activité conducteur détaillé, permettant à chacun de visualiser son activité et ses objectifs.

La Direction a souhaité rappeler la fragilité de la situation économique de l'entreprise tout en reconnaissant les efforts et l'implication de chacun des salariés. Il en résulte, eu égard aux difficultés rencontrées au cours de l'année 2017, qu'il n'a pas été possible de donner suite à la plupart des revendications formulées par les organisations syndicales.

Néanmoins, les parties, conscientes de la situation économique de l’entreprise en cours de redressement et des résultats de l'année 2017, dans le cadre d’échanges constructifs, constatent qu’elles ont abouti à un accord définitif et conviennent d’établir, par le présent document, un procès-verbal d’accord sur les avancées que l’entreprise est en capacité de permettre.

Sur la base des propositions pratiques, concrètes et réalisables formulées par les organisations syndicales représentatives, dans le contexte actuel, il a ainsi été décidé, de manière conjointe aux efforts réalisables par l’entreprise :

**Article 1 – Revalorisation salariale généralisée**

L’ensemble du Personnel ouvrier roulant ainsi que l’ensemble du Personnel sédentaire Ouvrier non roulant, Employé – Agent de Maitrise (hors Cadres et assimilés, et personnel d’exploitation, pour lequel il est rappelé qu’il est soumis à un traitement individuel), ayant plus d'un an d'ancienneté, bénéficiera d’une revalorisation de sa rémunération brute mensuelle de 0,8%.

Ces augmentations de salaire prendront effet au 1er Octobre 2017.

**Article 2** **– Revalorisation du TRMB des conducteurs en location**

Pour rappel, le 26 Septembre 2016, l’entreprise a dénoncé l'accord du 28 Janvier 2011 relatif à la rémunération, la durée du travail et le repos compensateur de remplacement du personnel roulant. La dénonciation de cet accord a fait l'objet de multiples réunions en vue d'élaborer un nouveau projet d'accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord a été signé le 14 Février 2017.

Dans le cadre de cet accord, il avait été convenu de la mise en place du Temps de Rémunération Minimum Brut garanti (TRMB), en remplacement des anciens niveaux de garantie.

A ce titre, les conducteurs routiers en location bénéficiaient, d’un Temps de Rémunération Minimum Brut de 180H. A compter du 1er Octobre 2017, ce Temps de Rémunération Minimum Brut garanti est porté à 186H.

**Article 3** **– Personnel non Badgeant - Mise en place de repos de récupération**

Dans le prolongement des discussions menées au cours de l'année 2016-2017, il est acté que l'ensemble du personnel non badgeant, bénéficie de 6 jours de repos de récupération utilisables en période de basse activité, soit du 1er Novembre au 25 février.

Cette disposition aura un effet rétroactif en date du 1er janvier 2017.

**Article 4 - Maintien du niveau de Formation**

Dans le cadre de cet accord, il est convenu que les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, bénéficieront du maintien du niveau de formation, dont ils justifiaient lors de leur embauche.

Sont exclusivement concernées par le présent article, deux formations pouvant trouver leur application au sein de la société SOPITRA, soit :

- La formation de base Matières dangereuses (ADR)

- Les Certificats d'Aptitude à la Conduite En Sécurité de catégorie 1 et 3 (CACES)

Ces dispositions sont exclusives de toute autre formation dont justifierait le salarié lors de son embauche, et ne trouvant pas son application au sein de la société SOPITRA, en raison des spécificités de son activité (exemple : ADR Citerne).

En conséquence, l'ensemble du Personnel entré au service de l'entreprise justifiant de l’une ou l’autre des certifications sus-évoquées bénéficiera du renouvellement de celle(s)-ci, sous réserve d'une ancienneté, supérieure ou égale à un an.

Il est entendu, compte tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise, que ces renouvellements seront échelonnés dans le temps, selon un calendrier en lien avec le plan de formation annuel, et que la période de basse activité de l’entreprise sera privilégiée pour planifier ces recyclages.

**Article 5 – Comité D’Entreprise – Activités Sociales Et Culturelles**

Le budget des Activités Sociales et Culturelles versé au comité d’entreprise s’élève à 0,4% de la Masse Salariale de l’année précédente, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers.

En vue de favoriser les Activités Sociales et Culturelles mises en place à travers le Comité d’entreprise, notamment eu égard au périmètre géographique étendu couvert par celui-ci, il est convenu de la mise en place d’une contribution complémentaire exceptionnelle au titre des Activités Sociales et Culturelles pour l’année 2017, d’un montant de 5 000 euros. Cette somme sera utilisée dans le cadre de la gestion habituelle des activités sociales et culturelles par le Comité d’entreprise, en particulier à l’occasion des chèques cadeaux mis traditionnellement en place pour les fêtes de fin d’année.

**Article 5 – Publicité**

Une copie est remise concomitamment à chaque organisation syndicale représentative signataire par l’intermédiaire de leurs représentants.

Après signature, le présent procès verbal sera notifié aux autres organisations syndicales représentatives non signataires, avant d’être déposé par la Société à ses frais :

- en 1 exemplaire papier et 1 exemplaire sur support informatique auprès de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle,

* ainsi qu’en 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes.