**NEGOCIATION ANNUELLE D'ENTREPRISE 2020**

**ENTRE**

**LA SOCIETE** **LESENS Centre Val de Loire**

Dont le Siège Social est sis 2 Rue Paul Henri Spaak -1er étage - 37390 NOTRE DAME D’OÉ représentée le Président

**Ci-après désignée "La Société" *D'UNE PART***

**ET** :

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

Le Syndicat affilié à la Fédération Générale Force Ouvrière (FO)

**Ci-après désignée "L’Organisation Syndicale" *D'AUTRE PART***

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L 2242-1, L2242-8 et L2242-9 du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoireportant sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, les objectifs en matière d’égalité professionnelle hommes / femmes, et le droit à la déconnexion s’est engagée entre la Société et l’organisation syndicale représentative.

Les parties se sont réunies en date du 19 décembre 2019 et du 7 janvier 2020.

**PARTIE 1 ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES**

Au lancement des discussions, les positions respectives des parties étaient les suivantes :

### Pour l’Organisation Syndicale :

1. Consciente des évolutions des indicateurs économiques au cours de l’année 2019, augmentation de 3% en moyenne des salaires, plus 1% pour les promotions.
2. Augmentation des tickets restaurants de 10,25€ à 10,50€
3. Mise en place de la prime carburant
4. Mise en place de la prime indemnité vélo
5. Harmonisation du montant des œuvres sociales au sein de la société LESENS Centre Val de Loire.

### Pour la Direction

1. Une inflation connue à fin novembre 2019 de + 1% (Indices INSEE hors tabac) sur 12 mois glissants.
2. Un SMIC à 1 521,22 € pour un horaire mensuel moyen de 151,67h,
3. La société LESENS Centre Val de Loire se conforme à l’accord de branche BTP relatif à la formation professionnelle du 13 juillet 2004.

**PARTIE 2 DISPOSITIONS ADOPTEES**

**ARTICLE 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel selon la configuration de la société au 31/12/19.

**ARTICLE 2 : Objet de l’accord**

***2.1 Salaires effectifs***

Engagement de la Direction pour des revalorisations globales de 2% y compris promotions par entreprise (présents / présents).

En outre, compte-tenu des négociations menées régionalement, les salaires minimums de chaque catégorie seront supérieurs à 0,2 % des minimas.

Tout salarié ne bénéficiant pas d’augmentation devra être reçu en entretien par le chef d’entreprise et pourra se faire accompagner d’un salarié de son choix de la société.

* 1. ***Durée du travail***

La référence en matière de durée du travail reste inchangée.

* 1. ***Tickets Restaurants***

A compter du 1er janvier 2020 le montant du ticket restaurant est réévalué de 10,25€ à 10,50€.

* 1. ***Indemnité de carburant***

La Société prendra en charge une partie des frais de carburant engagés par les salariés pour les trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le bénéfice de l’indemnité de carburant est réservé aux salariés :

* dont le domicile se situe en-dehors d’un périmètre de transport urbain,
* qui ne travaillent pas sur chantier (donc qui travaillent dans une installation fixe permanente),
* et qui ne disposent pas d’un véhicule mis à disposition par l’entreprise avec prise en charge des dépenses de carburant.

Son montant est plafonné à 200 € par salarié sur l’année 2020.

Le montant, versé avec la paie du mois de juillet pour le 1er semestre et avec la paie du mois de janvier N+1 pour le 2ème semestre N (le cas échéant avec la paie du mois de sortie), est déterminé pour chaque salarié bénéficiaire de la manière suivante :

200 € / 12 mois = 16,67 € / nb. de jours ouvrés (= du lundi au vendredi, hors jours fériés chômés) dans le semestre x nb. de jours effectivement travaillés dans le semestre (quelle que soit la durée quotidienne travaillée)

Le versement interviendra à condition que :

* le salarié bénéficiaire ait complété et signé la déclaration sur l’honneur délivrée par le service administratif de son entreprise de rattachement, et l’ait retournée avec les justificatifs correspondants,
* que l’entreprise de rattachement ait transmis la déclaration sur l’honneur et les justificatifs au service administratif (« LESENS UF ») de la Société,
* que le nombre de jours ouvrés dans le mois n’ouvrant pas droit à l’indemnité carburant soit transmis par l’entreprise de rattachement au service administratif (« LESENS UF ») de la Société.

Un jour travaillé ne peut pas donner lieu à une prise en charge au titre des frais de transports personnels et au titre des frais de transports publics.

Rappel : en application des dispositions légales en vigueur, l’employeur prend en charge 50 % du prix de l’abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire) souscrit par un salarié pour réaliser les trajets entre son domicile et son lieu de travail avec les transports publics sur présentation d’un justificatif.

* 1. ***Indemnité kilométrique vélo (IK vélo)***

La Société prendra en charge une partie des frais engagés par les salariés pour les trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail avec leur vélo (à assistance électrique ou non).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le bénéfice de l’IK vélo est réservé aux salariés :

* qui ne travaillent pas sur chantier (donc qui travaillent dans une installation fixe permanente),
* et qui ne disposent pas d’un véhicule mis à disposition par l’entreprise avec prise en charge des dépenses de carburant.

Son montant est plafonné à 200 € par salarié sur l’année 2020.

Le montant, versé avec la paie du mois de juillet pour le 1er semestre et avec la paie du mois de janvier N+1 pour le 2ème semestre N (le cas échéant avec la paie du mois de sortie), est déterminé pour chaque salarié bénéficiaire de la manière suivante :

Le salarié indique chaque semaine le nombre de trajets réalisés (1 aller-retour par jour travaillé maximum) en précisant le(s) jour(s) concerné(s).

Le nombre de trajets réalisés sur le semestre est multiplié par la distance aller-retour la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et l’adresse du siège de la Société.

Le nombre de kilomètres parcourus sur le semestre est multiplié par 0,25 €.

Le versement interviendra à condition que :

* le salarié bénéficiaire ait complété et signé la déclaration sur l’honneur délivrée par le service administratif de son entreprise de rattachement, et l’ait retournée avec le justificatif kilométrique correspondant,
* que l’entreprise de rattachement ait transmis la déclaration sur l’honneur et le justificatif au service administratif (« LESENS UF ») de la Société,
* que le nombre de kilomètres parcourus dans le semestre soit transmis, avant la date de clôture de la paie, par l’entreprise de rattachement au service administratif (« LESENS UF ») de la Société.

L’IK vélo est cumulable avec la prise en charge des frais de transports en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo) lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public ou une station de service public de location de vélo, à condition toutefois que ces abonnements ne permettent pas d’effectuer le trajet restant entre le lieu de travail et la station de location de vélo ou de transport collectif. Le trajet de rabattement effectué à vélo correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié, ou le lieu de travail, et la station de transport collectif.

([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr/), Employeur, Les frais professionnels)

* 1. ***Œuvres sociales***

La Direction convient de porter la subvention des œuvres sociales de chaque CSE à 0,90% de la masse salariale.

* 1. ***Organisation du travail***

1. Maintien de la réunion de suivi de l'application de l'accord composée des signataires dudit accord. Elle se réunira en juin 2020. Elle a pour but de faire le point sur les augmentations de salaires et tout particulièrement sur les salariés n’ayant pas eu d’augmentation. La Direction présentera les arguments des chefs d’entreprise.
2. La Direction s'engage à s'assurer que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas, pour le moins, de conséquence négative sur la situation des intéressés. L'évolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des mandats est déterminée comme pour tout salarié.
3. La Direction rappelle que dans la société le management de chaque entreprise procède chaque année à un entretien individuel de management avec chaque collaborateur.
4. La Direction précise que tous les contrats à temps partiels de la société ont été établis à la demande du collaborateur concerné.
   1. ***Egalité professionnelle hommes/femmes***

Après analyse, il s’avère qu’il n’y a pas d’écart de rémunération, à fonctions équivalentes, entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, un accord d’Egalité Professionnelle F/H a été signé le 12 février 2016 et est en cours de renégociation.

* 1. ***Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés***

La Direction et les partenaires sociaux s’engagent à poursuivre les efforts développés dans le cadre de la politique générale en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

* 1. ***Droit à la déconnexion***

La Direction et les partenaires sociaux ont signé le 11/12/2018 un accord définissant les modalités d’exercice du droit à la déconnexion par les salariés conformément aux dispositions de l’article L2242-17 du Code du Travail.

**ARTICLE 3 : Durée et application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 01/01/2020 au 31/12/2020.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

# ARTICLE 4 : Publicité de l’accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dématérialisés à la DIRECCTE dont dépend le siège social de Notre Dame d’Oé ainsi qu’un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes de Tours.

Fait à Notre Dame d’Oé, le 7 janvier 2020

En 3 exemplaires originaux