**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

# Procès-verbal d’accord

16 mars 2018

Entre :

La Société CORSI-FIT, SAS au capital de 2.000.000 €, immatriculée au RCS de Saint-Dizier sous le n°316.474.766, dont le Siège Social est : Route de Bar le Duc - ZA - 52100 Bettancourt La Ferrée, représentée par

Et,

L’organisation syndicale CFDT

L’organisation syndicale FNCR

**PREAMBULE**

En application de l’article L. 2242-1 du code du travail, une négociation a été menée avec les organisations syndicales portant sur :

* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise,
* l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation annuelle obligatoire s’est déroulée lors des réunions des 22 janvier 2018, 23 février 2018 et 16 mars 2018

Le présent accord précise les décisions prises à l’issue de cette négociation.

**MESURES ARRETEES**

Les parties au présent accord sont convenues et ont arrêté ce qui suit :

1/ Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée :

* 1. Salaires effectifs :

1.1.1 Salaire personnel roulant :

Les taux horaires évolueront selon les mêmes modalités et dans les mêmes proportions que les taux conventionnels.

Pour 2018 la décision d’appliquer aux conducteurs 128M, les taux horaires applicables aux conducteurs 138M est reconduite.

1.1.2 Salaire Personnel sédentaire :

Employés : 1,2 %

AM : 1%

Cadres : 0,8%

Répartition de l’augmentation :

- 50% pour la Performance individuelle sur avis du responsable : 0%, 50% ou 100%.

- 50% pour l’Assiduité : pas d'absence, cumulée ou non, supérieure à 20 jours ouvrés dans l'année civile : 0% ou 100 %. Le cas échéant, les jours sont proratisés selon la date d’entrée au cours du  premier semestre 2017.

Ces augmentations ne s’appliquent pas aux salariés entrés depuis le 1er juillet 2017, ni à ceux qui ont bénéficié d'une revalorisation individuelle de salaire depuis le 1er juillet 2017. Pour l’application de cette dernière condition, les augmentations de forfait ne sont pas prises en compte.

Date d’effet : au 1er jour du mois civil suivant celui de la signature de la NAO  et des accords annexés.

1.2 Durée du travail et organisation du temps de travail :

L’entreprise est régie par des accords sur le temps de travail, portant notamment sur les contingents d’heures supplémentaires pour le personnel roulant et pour le personnel sédentaire, sur le temps partiel, sur les forfaits annuels en jours, sur la période de décompte des heures supplémentaires pour le personnel roulant et sur les congés payés.

1.2.1 Journée de solidarité : elle est fixée au 21 mai 2018. Les sédentaires pourront poser une journée de congé. Les conducteurs se verront décompter 7 heures sur leur temps de service de Juin 2018.

1.2.2 Forfait annuel en jours : Un avenant portant révision de l’accord relatif aux forfaits annuels en jours, est signé par la CFDT et/ou la FNCR. Un exemplaire original a été remis à chaque délégué syndical.

1.2.3 Déplacements professionnels : Est conclu ce jour, un accord sur les déplacements professionnels des sédentaires par la CFDT et/ou la FNCR. Un exemplaire original a été remis à chaque délégué syndical.

1 .2.4 Temps de travail :

La politique de l’entreprise est que les salariés ne travaillent pas au-delà de ce qu’ils doivent et qui est fixé soit par les horaires collectifs, soit par les contrats ou avenants et hors les cas de demandes des responsables qui doivent rester exceptionnelles.

* Conducteurs routiers : Erreurs de sélection des temps. Les parties signataires confirment leur attachement à la sélection correcte des différents groupes de temps c’est-à dire en respectant les définitions de la réglementation et les instructions données par l’exploitation. Elles entendent promouvoir la concertation préalable avant la rectification de la sélection opérée, sauf cas évident (ex laisser en travail pendant le repos quotidien et/ou erreurs répétées), et à la révision du processus de retraitement des heures. Cette révision a déjà commencé à Saint Dizier et sera progressivement déployée pour les agences. Il est rappelé que les conducteurs se doivent de prendre l’initiative de signaler les erreurs qu’ils commettent en la matière.

Le coefficient 150 M est attribué au conducteur hautement qualifié qui remplit des conditions, dont un nombre de points, qui montrent qu’il maitrise parfaitement son poste. Par exemple : documents bien tenus, respect de la RSE, etc

* Personnel sédentaire dont le temps de travail est décompté en heures : le temps de travail est contrôlé au moyen d’une feuille d’heures individuelle établie sur la base de la durée du travail et/ou de l’horaire convenu ou applicable au salarié. Les heures supplémentaires doivent être préalablement demandées expressément par le responsable hiérarchique. Les salariés doivent remettre leur feuille chaque mois au service paye en fonction du calendrier défini par ce service pour établir les paies. A défaut de transmission de cette feuille dûment validée le 3 du mois civil qui suit l’accomplissement des heures, le salarié est réputé avoir respecté sa durée et/ou son horaire de travail.

Pour les nouveaux cadres (sur embauche ou promotion) il est mis fin aux JRTT.

* Cadres, Exploitants Agents de Maitrise, Haute Maitrise des autres services  (sauf quai et logistique) en forfait mensuel en heures : Principe d’autonomie dans la répartition de leur temps de travail.

Les forfaits convenus dans les contrats de travail correspondent à une estimation haute du temps de travail nécessaire à l’accomplissement de leur mission dans de bonnes conditions.

Il n’y a donc pas lieu qu’ils soient amenés à accomplir des heures supplémentaires au-delà.

Dans l’hypothèse où cela se produirait néanmoins, elles doivent être demandées préalablement et expressément par le responsable hiérarchique.

Compte tenu du niveau et de la nature du poste qu’ils occupent, ces collaborateurs disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur temps de travail à l’intérieur de la plage horaire 7h00 - 20h00. Ils doivent néanmoins veiller à prendre une pause d’au moins une heure pour les exploitants et deux heures pour les autres entre 12h00 et 14h00, un repos quotidien d’au moins 11 heures, un repos hebdomadaire d’au moins 35 heures, une durée du travail d’au moins 35 heures, respecter la moyenne maximale hebdomadaire correspondant à leur forfait et une durée maximale hebdomadaire conforme à la réglementation ou à leur contrat de travail. Une brève pause toutes les deux heures est recommandée.

Il est rappelé que certains de ces collaborateurs peuvent être amenés à travailler occasionnellement le samedi.

Dans ce cas, ils aménageront leur horaire de travail sur les autres jours de la semaine, de manière à respecter le forfait convenu. Cet aménagement aura lieu en accord avec leur responsable hiérarchique.

Les collaborateurs concernés doivent également se coordonner avec le reste de l’équipe, sous le contrôle du responsable, afin d’assurer la permanence du service sur la plage :

* + Exploitations 08 :00 - 12:30 – 13:30 - 19:00.
	+ Autres services : 08 :00 - 12:00 – 14 :00-17 :00.

1.3 Répartition de la valeur ajoutée :

L’entreprise est couverte pas un accord de participation et un PEE. L’entreprise étudiera l’opportunité d’améliorer le rendement du PEE.

2/ Egalité professionnelle et qualité de vie au travail :

2.1 Egalité professionnelle

Un accord sur l’égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes est en cours. Au vu des données issues de BDES, les partenaires estiment qu’il n’y a pas lieu de le réviser.

2.2 Qualité de vie au travail :

Sont en cours un accord la lutte contre la violence au travail, le stress et le harcèlement, un accord sur le droit à la déconnexion, sur l’évolution du statut de conducteur routier, sur la mutuelle.

2.2.1 Formation continue : Maintien de la disposition prise en 2014, à savoir : l'entreprise paiera les frais de repas aux salariés en formation interne (journée de 7 heures minimum), dans la limite de 10 euros, sans prise en charge de boissons alcoolisées*.* (Paiement sur justificatif).

2.2.2 Mutuelle : L’entreprise prend en charge la totalité de la mutuelle à compter du mois civil suivant la date de conclusion du PV de NAO (donc probablement du 1er avril) jusqu’au mois de décembre 2018 uniquement et dans la limite du plafond fixé par l’accord de 2017.

La Direction examinera l’opportunité de prolonger la mesure sur le début 2019 dans l’attente de la conclusion de la NAO 2019, sans aller au-delà du 31 mars 2019.

Les partenaires à la négociation soulignent l’importance de ne pas s’engager sur du long terme dans ce domaine.

**DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les stipulations ci-dessus prévoyant une durée particulière, restent soumises à cette durée.

Chaque année, les représentants du personnel seront consultés sur sa mise en œuvre, les éventuels dysfonctionnements constatés, et les améliorations susceptibles d’y être apportées et ce dans le cadre de la Négociation Annuelle.

Il peut faire l’objet, à tout moment, d’une révision à la demande de l’une des parties signataires, dans le respect des conditions de validité applicables à la conclusion des accords d’entreprise, l’ensemble des organisations syndicales représentatives participant alors à la négociation de l’avenant.

La procédure de révision ne peut être engagée que par les syndicats signataires de l’accord ou ayant adhéré à celui-ci jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu. A l’issue de cette période, elle est ouverte à tous les syndicats représentatifs dans l’entreprise.

Il peut être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d’un préavis de 3 mois courant à compter de la notification de la dénonciation à la DIRECCTE ainsi qu’au Conseil des Prud’hommes.

**ENTREE EN VIGUEUR**

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 D.2231-2 du Code du Travail (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au conseil des prud’hommes).

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de l’accord. Les formalités de dépôt seront effectuées au plus tôt 8 jours après cette notification.

Le dépôt à l’Administration du Travail s’accompagnera de la copie de la notification de l’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles, et d’un bordereau de dépôt.

 La Société transmettra par ailleurs copie de l’accord à la commission paritaire de branche après avoir supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et informera les autres signataires de cette transmission.

Il entre en vigueur le 1 er avril 2018

Fait à Saint-Dizier le 16 mars 2018

La société Corsi Fit

Pour la CFDT :

Pour la FNCR