******

*Société Autocars Transports SAT. Avenue Paul Louis Merlin à 73800 MONTMELIAN.*

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020**

**ACCORD D’ENTREPRISE DU 17/ 02/ 2020**

**Entre :**

Pour l’employeur :

La Société Autocars Transports, SAT dont le siège social est situé, avenue Paul Louis Merlin, à 73800 MONTMELIAN, représentée par :

Monsieur Directeur, ayant tous pouvoirs à l’égard des présentes,

**D’une part :**

Pour la Délégation Syndicale:

Monsieur, Délégué Syndical CFDT, membre titulaire du CSE assisté de Monsieur, membre de la délégation CFDT GT, membre titulaire du CSE.

**Il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

**Préambule :**

A l’issue des deux réunions de négociation qui se sont tenues les :

* 27 janvier 2020,
* 05 février 2020.

Les parties à la négociation ont abordé au cours des deux réunions l’ensemble des thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoire et après discussions échanges et négociation sont parvenues au présent accord d’entreprise qui se décline comme suit :

**Article - 1  Champ d’application de l’accord :**

Le présent accord d’entreprise s’applique à l’ensemble du personnel de la SAT Société Autocars Transports.

**Article - 2 Temps de travail :**

**2.1- Durée effective et organisation du temps de travail :**

Les dispositions issues de l’application de l’accord du 18 avril 2002, ses avenants du 28 avril 2003 et 16 janvier 2004 et de tous ses avenants ultérieurs associés aux usages et pratiques à la SAT MONTMELIAN reprises dans l’accord du 28 juin 2015 restent applicables.

Il est confirmé que compte tenu des dispositions légales et conventionnelles actuellement en vigueur, le temps de travail est de 35 heures par semaine, avec possibilité de monter à 48 heures hebdomadaire et à 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, nonobstant les dérogations possibles pour mesures de sécurité ou de dépannage de véhicules.

Par ailleurs, pour le personnel « roulant » la durée du travail est basée sur un roulement à la quatorzaine avec trois repos.

**2.2- Mise en place du temps partiel :**

Il est confirmé que le recours au travail à temps partiel est possible compte tenu de la spécificité de notre activité.

Etant précisé que les salariés travaillant à temps partiel sont payés à la vacation, soit jamais en dessous de 3 heures / jour.

Par ailleurs l’entreprise a aussi recours aux contrats « Conduite en Période Scolaire », CPS, tels que définis dans le cadre de la Convention Collective applicable à l’entreprise.

**2.3- Réduction du temps de travail :**

Conformément à ce qui a été indiqué au point 2.1 ci-dessus, la réduction du temps de travail est effective depuis passage aux 35 heures hebdomadaires et selon les modalités précisées au point 2.1.

**Article - 3  Partage de la valeur ajoutée :**

Les parties conviennent qu’en l’état actuel, mise à part la participation en cas de bénéfice, il n’y a pas lieu d’ouvrir d’autre négociation sur ce thème.

**Article - 4 Egalité entre les femmes et les hommes :**

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit que les entreprises d’au moins 50 salarié.es non couvertes par un accord ou un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont soumises à une pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale (art. L. 2242-5-1 du Code du travail).

La SAT MONTELIAN n’est à ce titre pas soumise compte tenu qu’elle a moins de 50 salariés.

Cela étant ; consciente de l’importance du principe d’égalité professionnelle en entreprise, notre entreprise SAT souhaite affirmer sa volonté d’agir pour l’amélioration de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en se fixant des objectifs de progression dans certains domaines définis et en mettant en place des actions permettant de les atteindre.

C’est ainsi que la Société Savoie Autocars Transports, suite à la réalisation et à l’analyse d’un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes, a élaboré un plan d’action contenant les objectifs fixés pour l’année à venir sur les domaines d’actions retenus.

Ce plan d’action a donné lieu au présent accord.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s’articulent autour de trois domaines pour lesquels l’analyse du diagnostic a montré la possibilité de mises en œuvre d’actions pertinentes pour faire progresser davantage l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les trois domaines que nous avons retenus sont :

* L’embauche
* La promotion
* La rémunération effective (obligatoire)

Et ont pour but d’atteindre les objectifs suivants :

* Renforcer la mixité lors des recrutements
* Favoriser un meilleurs accès à la promotion dans l’entreprise
* S’assurer de l’effectivité de l’égalité salariale

**Cet accord a été signé le 17 décembre 2019 avec les parties prenantes.**

**Article - 5 Retraite Complémentaire:**

Compte tenu de l’évolution récente de la réglementation en ce domaine et du rapprochement effectif au 1er janvier 2019 entre les caisses de retraite AGIRC et ARRCO les modifications suivantes ont été apportées :

Au titre de l’année 2019 le taux de cotisation retraite sera de 7.87 % réparti :

 3.93 % pour le salarié,

 3.94 % pour l’employeur.

**Idem pour 2020.**

**Article - 6 Complémentaire Santé, et Prévoyance :**

Concernant les modalités de définition d’un régime de prévoyance et d’un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d’entreprise), l’entreprise a mis en œuvre depuis longtemps les deux types de régimes afin de couvrir l’ensemble de son personnel.

**6.1 Au niveau de la mutuelle d ‘entreprise :**

* 1. La mutuelle augmente au 01/01/2020 de 52,57€ à 56,78€ par mois soit +4,21€
	2. Aujourd’hui :
		1. Partie Salarié : 4,75€
		2. Partie SAT : 47,92€
	3. Au 01/01/2020
		1. Partie Salarié : 5€ soit + 0,25€
		2. Partie SAT : 51,78€ soit + 3,86€

Rattrapage sur paie février 2020.

**6.2 Au niveau de la prévoyance :**

Il est rappelé que l’ensemble du personnel bénéficie de la prévoyance. Les parties conviennent que ceci est satisfaisant en l’état.

**Article – 7 Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de distribution du travail et de la notion du risque routier de nuit, prévention de la pénibilité Article L2242-12 du code du travail :**

Il sera procédé à unedétection des conductrices ou conducteurs ayant des soucis de conduite la nuit, ceci peut aussi être déclaratif, et dans ce cas les personnes concernées sont affectées en priorité aux trajets de jour.

Le cas échéant l’avis du médecin du travail pourra être sollicité par l’une ou l’autre des parties concernées.

Toutefois cette affectation se fait en respectant l’éthique interne et les contraintes inhérentes à l’entreprise.

**7.1 Concernant plus spécifiquement la prise en compte des facteurs de pénibilité :**

Il est indiqué qu'une analyse de la situation de l’entreprise sera effectuée afin de déterminer s’il en existe et dans quelle proportion, et ce en lien avec le CSE.

Les entretiens professionnels réalisés depuis 2018 ont permis le cas échéant de faire un point de situation sur cette question.

**Article - 8 Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou ayant subi des chocs (Burn out) :**

L’entreprise s’engage à avoir un suivi individuel pour tout salarié handicapé, ou victime, dans l’entreprise, d’un accident du travail, d’une maladie professionnelle ou d’un Burn out ayant des conséquences sur son aptitude et son maintien à son poste de travail.

Dès lors qu’un salarié est victime, dans l’entreprise, d’un accident du travail, d’une maladie professionnelle ou d’un Burn out ayant des conséquences sur son aptitude et son maintien à son poste de travail, un suivi individuel sera mis en place, avec l’accord préalable et explicite du salarié concerné.

Ce suivi individuel et personnalisé sera adapté à la situation du salarié, mais en tout état de cause, il commencera par la réalisation d’un bilan de compétence.

En suite de quoi des mesures seront mises en œuvre, telles que :

Tutorat et accompagnement,

Adaptation ou Formation,

Entretien, …

Analyse compétence/poste,

Redéfinition du poste si cela s’avère nécessaire et en fonction de possibilités de l’entreprise à ce moment-là.

Ces actions seront mises en œuvre lors de la reprise du travail du salarié, toutefois elles peuvent aussi être anticipées sur la demande expresse du salarié et en lien avec les services compétents, notamment le Médecin du Travail.

Il est aussi convenu qu’afin de veiller à la répartition équitable des taches notamment administratives pour pallier au phénomène de « Burn Out », l’entreprise par sa direction, son service exploitation et son service ressources humaines reste à l’écoute de l’ensemble de son personnel et recevra dans les meilleurs délais tout salarié qui en fera la demande.

Une recherche de solutions appropriées sera conduite afin de répondre aux mieux aux questions et difficultés rencontrées par la, ou, le salarié(e) demandeur.

En effet, la saison d’hiver génère une activité importante sur certains postes ce que l’entreprise reconnait et prend en compte en fonction des moyens et possibilités dont elle dispose.

Les entretiens professionnels réalisés depuis 2018 ont aussi permis le cas échéant de faire un point de situation sur cette question.

**Article - 9 Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés :**

Les points de vigilance sur lesquels l’entreprise s’engage en ce domaine sont les suivants :

Conditions d’accès à l’emploi,

Conditions d’accès à la formation professionnelle,

Conditions d’accès aux promotions internes,

Adaptation des conditions de travail compatible avec le handicap mais aussi avec l’activité,

Action de sensibilisation et d’information auprès du personnel sur le handicap.

Néanmoins, compte tenu de notre activité de transport et eu égard à notre métier de conduite, l’emploi de travailleurs handicapés est restreint pour des questions évidentes de sécurité et de capacité de conduire.

Toutefois, l’entreprise est vigilante sur l’emploi et le maintien de salariés ayant un handicap compatible avec la conduite ou autre poste sédentaire.

Pour autant, il y a lieu de préciser que les postes « hors conduite » restent limités compte tenu de la nature même de l’activité, des contraintes économiques et financières, et de la concurrence importante dans ce secteur d’activité.

En conséquence de quoi, les reclassements sur de tels postes ne peuvent se réaliser d’une part qu’en fonction des disponibilités et d’autre part de la prise en compte des compétences des salariés concernés nonobstant les efforts d’adaptation à ces postes, que l’entreprise s’engage à déployer.

**Article - 10 Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion :**

En ce qui concerne les salariés ayant un droit à la déconnexion notamment au niveau de l’exploitation, les périodes de repos devront se faire sans permanence et sans téléphone afin de bénéficier du « droit à la déconnexion ».

La Direction de l’entreprise s’engage au respect de ce droit.

Une réflexion pourra être menée dans le cadre du CSE afin d’approfondir ce sujet. Le cas échéant et en l’absence d’un accord sur ce point une charte sera établie.

Les entretiens professionnels réalisés depuis 2018 ont permis le cas échéant de faire un point de situation sur cette question.

**Article - 11 Accord intergénérationnel :**

Il est rappelé que « Le contrat de génération » a été supprimé par la nouvelle réforme du droit du travail et plus spécifiquement par l’Ordonnance du 22 septembre 2017.

En conséquence de quoi, il n’y a plus d’obligation légale de négocier en la matière.

Néanmoins l’entreprise est particulièrement consciente de la nécessité de prendre en compte, dans la mesure de ses possibilités, le vieillissement des personnels et ses conséquences.

Les mesures suivantes sont mises en œuvre :

**11.1 Tutorat et transfert de connaissances et d’expériences :**

L’entreprise favorise les mesures relatives aux transferts de connaissance notamment en termes de tutorat. A cet effet elle continuera le déploiement de formation tutorielle en cohérence avec les recrutements et les marchés à servir.

Voir point 14.3 de la négociation

**11.2 Entretiens et suivi :**

Les salariés âgés, peuvent sur leur demande solliciter un entretien spécifique avec la direction et ou le service RH afin d’évoquer les questions particulières liées à leur situation.

Dans le cadre de ces entretiens, et à titre d’exemples, les points suivants peuvent être abordés, diminution progressive de l’activité, préparation de la retraite, aide à la constitution du dossier retraite,…

**11.3 Sollicitation de la médecine du travail :**

Le Médecin du Travail peut être sollicité à la demande du salarié âgé.

Les entretiens professionnels réalisés depuis 2018 ont permis le cas échéant de faire un point de situation sur cette question.

**Article - 12 Modalité d’exercice par les salariés de leur droit d’expression :**

Il est rappelé ici que conformément à l’article L2281-1 du Code du Travail :

« Sauf abus, tout salarié bénéficie d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

**Article - 13 Rémunérations et éléments de salaires :**

Les rémunérations mensuelles brutes de base évolueront comme suit au titre de l’année 2020 et ce à compter du 1er janvier 2020.

**Une augmentation collective des salaires brut de base de 1.5% est accordée à compter du 1er janvier 2020.**

**Article- 14 autres points :**

**14.1 Mise en place d’un prime « transfert station » uniquement en période hivernale**

* 1. Il existe une prime skibus pour un montant de 12.50€ brut / jour.
	2. La direction accepte après négociation d’étendre ce montant pour les transferts uniquement le week-end en Tarentaise & Maurienne de la manière suivante :
		1. Si le conducteur roule le samedi ou le dimanche : 12.50 € bruts / jour
		2. Si le conducteur roule les 2 jours du we : 17.50€ bruts pour les deux jours
		3. Durée : du 1er décembre de chaque année au 31 mars de l’année suivante

**14.2 Mise en place d’une prime Billet Collectif en station uniquement en période hivernale**

1. Uniquement pour les sorties ski-club ou sorties en station (Tarentaise & Maurienne) toute la semaine mais cette prime ne se cumule pas avec la prime station qui est exclusive aux skibus et transferts
2. Durée : du 1er décembre de chaque année au 31 mars de l’année suivante
3. Montant : 5€ bruts

Cette prime n’est due que l’hiver pour des raisons de conditions climatiques, besoin de chaîner parfois etc…

Cette prime n’est valable qu’une fois par jour (même si deux BC dans la journée ; 1 matin et 1 après-midi = 1 prime)

**14.3 Prime tutorat**

1. Acceptation de mettre en place des tuteurs pour accompagner les futurs embauchés dans l’entreprise. Une formation de tuteurs sera programmée en 2020.
2. Lorsque le tuteur accompagnera pendant la phase d’apprentissage du nouveau (une semaine), il percevra la prime
3. Montant : 10€ bruts / jour

**En conséquence des évolutions apportées dans les 4 premiers points, la direction et le syndicat s’entendent pour l’augmentation du seuil des HS de 130 H à 230H.**

1. Aujourd’hui le seuil des HS est de 130 h par an. Ce seuil est trop insuffisant surtout si l’entreprise relance l’activité occasionnelle en haute saison.
2. Après négociation, la direction propose d’augmenter ce seuil de 130H à 230H (soit + 100 heures). A l’heure actuelle, certains salariés sont arrivés à 200h.
3. Par cet accord, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà des 230h sera payée majorée mais également compensée par 1 heure de repos.

Cette heure pourra être prise en repos ou pourra abonder le futur « compte épargne temps ».

Au-delà de 230HS / an - 1 HS = 1H repos

La direction et le syndicat acceptent le principe de mise en place par voie d’accord collectif à venir :

Mise en place d’un accord sur le compte épargne temps (CET)

Mise en place d’un accord « forfait jour » pour les salariés maitrises & cadres.

Ces deux accords seront négociés ultérieurement car leurs constructions et mises en place demandent un travail particulier, minutieux et du temps important.

**Article- 15 Durée de validité de l’accord à durée déterminée:**

Conformément à la Loi, le présent accord est **un accord à durée déterminée** qui s’appliquera uniquement pour une année soit du lundi 17 février 2020 au 16 février 2021.

**Article - 16 Publicité et dépôt de l’accord :**

Le présent accord sera déposé par l’entreprise en deux exemplaires, auprès de l’unité territoriale de la DIRECCTE du département de Savoie, dont un sur papier signé par les parties et un sur support électronique.

Il sera accompagné d’une copie du procès-verbal du résultat du premier tour des élections professionnelles.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud’hommes de Chambéry.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d’affichage de la direction et une copie sera remise au délégué syndical signataire et aux représentants du personnel.

**Etabli à Montmélian, en 4 exemplaires originaux,**

**Le lundi 17 février 2020.**

Signatures :

**Pour l’employeur :**

La Société Savoie Autocars Transports : Monsieur, Directeur

**Pour La Délégation Syndicale CFDT :** Monsieur