**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE 2018**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-5, 2242-8 et suivants du Code du travail, entre :

L’établissement de Saint-Brieuc de la société Calberson Armorique situé 7, rue Niepce – BP 318 - 22 003 Saint Brieuc cedex 1

représenté par

d’une part,

et

L’organisation syndicale représentative de l’établissement :

d’autre part,

Après discussions et négociations, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Il est rappelé que les parties se sont rencontrées les 22 et le 28 février 2018.

Le délégué syndical a pu faire part à la Direction des revendications qu’il entendait présenter au titre de cette NAO.

La négociation a porté sur les sujets suivants :

* Rémunérations et temps de travail,
* Répartition de la valeur ajoutée,
* Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

Au terme de la réunion du 28/02/2018, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

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

Les dispositions suivantes s’appliquent à l’ensemble des salariés de l’établissement de Saint-Brieuc présents dans l’entreprise au jour de la signature du présent accord.

**Article 2 – Objet de l’accord**

**2.1 - Augmentations collectives**

Un forfait de 13 euros brut sera appliqué sur le salaire de base.

Cette mesure est applicable avec effet rétroactif au 1er janvier 2018.

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des salariés tels que défini à l’article 1 à l’exclusion des cadres.

**2.2 – Prime exceptionnelle**

Une prime exceptionnelle de 50 euros bruts hors personnel cadre sera également attribuée à l’ensemble des collaborateurs présents dans les effectifs à la date de signature du présent accord.

**2.3 - Egalité professionnelle hommes et femmes**

Il n'a pas été fait de constats en termes d'inégalité. La Direction s’engage par ailleurs dans la continuité des mesures et du suivi des actions déjà mises en place et annexées au présent accord.

**2.4 - La qualité de vie au travail**

Les partenaires ont échangé sur les mesures et moyens mis en œuvre pour garantir et développer la qualité de vie au travail.

Il est également fait état des différents investissements opérés et à venir ainsi que des mesures existantes au sein de l’agence qui, selon leur nature, contribuent ou participent à la qualité de vie au travail.

* + 1. **Matériel de travail**
* Déploiement à venir d’un nouvel outil au profit des conducteurs avec Mobicop.
* Renouvellements et investissements en transpalettes (10) et autres engins de manutention (changement de fournisseur pour chariot élévateur).
* Renouvellement du parc des véhicules express et du parc des porteurs en partie (en cours).
* Une nouvelle téléphonie va également être mise en place au sein de l’agence.
  + 1. **Management**
* Accompagnement renforcé de l’activité avec les superviseurs.
* Accompagnement des collaborateurs avec les Tops conducteurs.
* L’ordonnancement des tournées.
  + 1. **Communication**
* La lettre infos
* Les publications du Groupe et les campagnes régulières d’information.
  + 1. **Les avantages sociaux**
* Un treizième mois.
* Une prime d’ancienneté.
* Des titres restaurant ou indemnités conventionnelles pour les collaborateurs concernés.
* Des accords de participation et d’intéressement.
* Un PEG et un PERCO bénéficiant d’un abondement de l’entreprise.
* Une couverture mutuelle et prévoyance.
* Une politique de formation en évolution constante ; des formations prévues en 2018 à destination des SRC notamment.
* Les démarches sécurité et environnementale.
* La possibilité pour l’ensemble des collaborateurs de bénéficier d’offres de prêt par le Groupe SOCRIF, filiale à 100 % de la SNCF, et qui ouvre ses offres destinées aux cheminots, à tout le personnel du Groupe GEODIS : Prêts immobiliers, prêts personnels, rachat de crédits et vente de véhicules neufs.
* En plus du 1%, les collaborateurs bénéficient également d’un accès à ICF, filiale également de la SNCF, qui dispose d’un parc locatif et peut proposer une solution de logement pour les collaborateurs en mobilité, les nouveaux embauchés ou tout collaborateur intéressé.
  + 1. **Dispositifs d’insertion et de soutien**

En matière de handicap, la Direction rappelle également que tout collaborateur qui souhaite s’inscrire dans une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé dispose pour ce faire d’une journée de congé rémunéré afin d’instruire son dossier auprès de l’administration.

La Direction entend également renouveler l’attribution d’une journée de congé rémunéré supplémentaire au profit du personnel déclaré « handicapé » sur la déclaration annuelle.

Enfin, la Direction rappelle le dispositif d’aide et de soutien psychologique assuré par l’organisme Réhalto, service confidentiel d’écoute et d’accompagnement psychosocial afin d’aider les salariés et leurs ayants-droit afin de résoudre des difficultés.

**2.4.6 Droit à la déconnexion**

La Direction renouvelle son engagement à veiller au bon respect du droit à la déconnexion des collaborateurs. Une charte relative à ce sujet est en cours de déploiement.

Ainsi la Direction rappelle dans ce cadre que les collaborateurs ne sont pas tenus de répondre aux mails et appels téléphoniques en dehors des horaires de travail, sauf situation exceptionnelle et impérieuse motivée par le bon fonctionnement du service et dûment justifiée.

Il est également rappelé dans ce cadre que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif.

Pour les collaborateurs travaillant en « forfait jour », un point est fait chaque année dans le cadre des entretiens annuels de performance.

De la même manière, il n’y a aucune obligation de répondre aux mails reçus sur les smartphones professionnels entre 21h et 7h du matin, et du vendredi 21h au lundi 7h pour les collaborateurs travaillant sur un horaire jour et selon une organisation de travail du lundi au vendredi.

D’une manière générale, les managers veilleront également à la « déconnexion » de leur équipe. Cela passera notamment par une attitude exemplaire dans l'utilisation des outils numériques, en se déplaçant si possible pour parler à ses collaborateurs plutôt que d'envoyer un email, ou en privilégiant, tout du moins, tout moyen de nature à favoriser l’échange direct.

Les managers s'assurent également du suivi régulier du temps de travail de leur équipe sur l'outil de Gestion des temps de l'entreprise.

**Article 3 - Durée et application de l’accord**

Le présent engagement est conclu pour une durée déterminée à compter de sa date de signature et jusque décembre 2018 sauf stipulation contraire mentionnée dans l’engagement pour l’application de certaine mesure. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet ; cette clause constituant la stipulation contraire prévue à l’article L. 2222-4 du Code du travail.

**Article 4 - Dépôt et publicité partielle de l’accord**

La Direction déposera le présent accord en 2 exemplaires dont l’un signé des parties et l’autre sous format électronique à la DIRECCTE de Saint-Brieuc et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc.

Le présent document ne fera l’objet que d’une publication partielle. Les articles 2.1, et 2.2 ne seront pas rendus publics pour les raisons suivantes : informations sensibles sur la situation de l’entreprise.

De la même manière, les noms et fonctions des parties négociatrices et signataires ne figureront pas sur le document destiné à la publication dans la base de données nationale.

Fait à Saint-Brieuc,

Le 28 février 2018

Pour la Direction :

Pour

**Annexe relative aux mesures liées  
à l’égalité Hommes / Femmes au sein de l’entreprise**

# 

# Article 1 - Recrutement

La société fonde sa politique de recrutement sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats. Le processus de recrutement (interne comme externe) est appliqué de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes. Afin d’assurer la mixité de ses emplois La société s’engage à veiller à une mixité des recrutements par différentes actions listées ci-après :

## 1.1 - Développement de la mixité des candidatures

La société veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans la rédaction des offres d’emploi (internes et externes) ou de stage. La société s’engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l’égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes.

De manière générale, l’entreprise favorise des terminologies qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu’aux hommes. La société se fixe pour objectif  que 100% des annonces publiées chaque année respectent ces engagements.

L’atteinte de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

* Nombre total d’offres d’emploi ou de stage publiées par Geodis Saint-Brieuc sur l’année N-1.
* Nombre d’offres d’emploi ou de stage publiées par Geodis Saint-Brieuc sur l’année N-1 conformes aux engagements ci-dessus.

## 1.2 - Processus Recrutement

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique permettant à l’entreprise de s’entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite de la société, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients de l’entreprise. C’est pourquoi il est notamment dans l’intérêt de l’entreprise de faire travailler ensemble des hommes et des femmes.

La société réaffirme son attachement à ces valeurs. Elle s’assurera que pour chaque procédure de recrutement la part de femmes parmi les candidats reçus en entretien reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle des candidats recrutés.

Un suivi du taux de féminisation des candidatures sera assuré à ce titre. L’atteinte de cet objectif sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

* Nombre de candidats reçus en entretien par sexe,
* Nombre de recrutements réalisés par sexe,
* Taux de féminisation des candidatures

## 

## 1.3 - Communication des objectifs de la société à nos partenaires externes de recrutement

La société est sensible à la mixité au sein de ses équipes. Ainsi, il est important que sa politique sociale et ses processus de recrutement soient connus et appliqués par ses partenaires externes (cabinets de recrutement, agences d’intérim, sous-traitants…).

Pour cela, la société se fixe pour objectif de communiquer de manière régulière auprès de ses partenaires de l’ensemble des mesures et objectifs consacrés à l’égalité hommes/femmes au sein de l’entreprise. Une communication annuelle y sera consacrée.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l’indicateur suivant :

* Nombre de partenaires externes intervenant dans nos processus de recrutement.
* Suivi du nombre de partenaires externes intervenant dans nos processus de recrutement. sensibilisés aux engagements pris.

# 

# Article 2 – Rémunération

## 

## 2.1 - Principe

La société proscrit toute différence de rémunération entre les hommes et les femmes à compétences, expérience, diplômes, ancienneté égales.

## 2.2 - Congé de maternité

L’entreprise s’attache à ce que les collaboratrices en congé maternité puissent bénéficier du maintien de leur rémunération pendant une certaine période. C’est pour cela que l’entreprise s’engage à maintenir 100% du salaire de base (hors primes ou variables relatives à l’activité, indemnités journalières de Sécurité Sociale comprises) des collaboratrices en congé maternité et justifiant d’au moins 12 mois de présence à la date de l’accouchement pendant une période de 112 jours calendaires. Au-delà de cette période, les collaboratrices se voient appliquer les mêmes modalités d’indemnisation que pour l’absence maladie.

La réalisation de cet objectif sera mesurée au moyen des indicateurs suivants :

* Nombre de collaboratrices parties en congé de maternité durant la période,
* Nombre de collaboratrices parties en congé de maternité ayant bénéficié de ce maintien de salaire.

## 2.3 - Congé de paternité et 13ème mois

Les jours pris par les collaborateurs au titre du congé de paternité seront pris en compte lors du calcul de leur treizième mois, dès lors qu’ils justifient d’au moins 12 mois de présence à la date de l’accouchement. En d’autre terme, le congé paternité ne sera plus une cause d’abattement du treizième mois des collaborateurs.

La réalisation de cet objectif sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

* Nombre de collaborateurs partis en congé paternité au cours de l’année N-1,
* Nombre de collaborateurs partis en congé paternité ayant bénéficié de ce non abattement du 13ème mois.

# 

# Article 3 - Formation professionnelle

## 3.1 - Organisation et aménagement des formations

La société s’attache à prendre en considération les contraintes familiales de ses collaborateurs. Pour cela et dans la mesure du possible, les contraintes de déplacement seront réduites au maximum en privilégiant notamment, à niveau de qualité de formation égale, la formation la plus proche du lieu de travail des collaborateurs. Par exemple, les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l’éloignement entre le domicile et le lieu de formation) doivent être évités.

De même, pour les formations adaptées, l’entreprise pourra également favoriser le  
e-learning. Afin d’éviter les difficultés d’organisation éventuelles, l’entreprise souhaite donc favoriser les formations dans les locaux aux heures de travail habituelles des salariés. Elle se fixe pour objectif qu’au moins 80% des sessions de formations se déroulent dans ces conditions.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année aux moyens des indicateurs suivants :

* Nombre de formations réalisées,
* Nombre de sessions de formation effectuées dans les locaux de l’entreprise,
* Nombre de formations suivies en e-learning.

## 

## 3.2 - Création d’un « parcours d’intégration bis »

Pour de nombreuses raisons (congé maternité, congé parental, congé sabbatique, maladie,  
etc ..), les collaborateurs sont amenés à s’absenter provisoirement de l’entreprise pour une durée plus ou moins longue.

Consciente des difficultés qui peuvent être rencontrées par ces collaborateurs lors de leur retour à leur poste de travail, la société souhaite mettre en place un « parcours d’intégration bis ». Celui-ci, organisé en interne, permettra aux salariés absents durant une période supérieure à 6 mois de bénéficier d’une attention particulière. Lors de ce parcours, les collaborateurs seront initiés aux nouveaux process déployés pendant leur absence.

Pour assurer l’efficacité de cette mesure, l’entreprise s’engage à ce que 100% des collaborateurs dans la situation décrite ci-dessus bénéficient de ce « parcours d’intégration bis » dans un délai de maximum 15 jours suivant leur retour.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

* Nombre de salariés réintégrant l’entreprise après une absence supérieur à 6 mois durant l’année N-1
* Nombre de « parcours d’intégration bis » réalisés au cours de l’année N-1.

…………………….