**DELTA ROUTE S.A.S.**

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE SUR LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**ENTRE**

La société DELTA ROUTE, Société par Actions Simplifiée, dont le siège social est situé Quartier de l’Aiguille, BP 13 – 13180 GIGNAC LA NERTHE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d’Aix-en-Provence sous le numéro 641 620 505,

Représentée par Monsieur XXXXXXXXX, agissant en qualité de directeur général,

Ci-après dénommée la "Société",

**D’UNE PART**

**ET**

L’Organisation Syndicale, Syndicat Professionnel Autonome de DELTA ROUTE, représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXX, dûment mandaté,

**D’AUTRE PART**

Il a été décidé et convenu entre les parties ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et l’organisation syndicale représentative dans la société « Syndicat Autonome DELTA ROUTE », portant sur :

* Les salaires effectifs,
* La durée effective et l’organisation du travail,
* Le partage de la valeur ajoutée,
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes,
* L’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* La prévoyance,
* Le droit d’expression directe et collective des salariés,
* Le droit à la déconnexion,
* Et les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés.

Dans ce cadre, la Direction et l’organisation syndicale se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion : 10 mars 2022
* 2ème réunion : 23 mars 2022
* 3ème réunion : 30 mars 2022 (pour signature du PV d’accord)

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications de l’organisation syndicale, il a été convenu, à l’issue de la troisième réunion, l’application des dispositions ci-après :

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

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société DELTA ROUTE S.A.S., quel que soit leur contrat de travail, pour une durée de 12 mois.

Les dispositions du présent accord se substituent à l’ensemble des usages, accords et décisions unilatérales portant sur les sujets qui y sont abordés.

**ARTICLE 2 : Les salaires effectifs**

Pour l’année 2022, les parties ont convenu de l’application des dispositions d’augmentation de salaire suivantes :

* Revalorisation du taux horaire brut conducteur de 2% au 01/03/2022.
* Revalorisation du taux horaire brut conducteur de 1.5% au 01/05/2022.
* Revalorisation du taux horaire brut sédentaire individuellement pouvant atteindre 2.5% au 01/05/2022 avec effet rétroactif au 01/01/2022.

Étant précisé que les parties s’engagent à rediscuter de l’opportunité et des conditions d’une nouvelle revalorisation des taux horaires au 01 octobre 2022

**ARTICLE 2 : Ancienneté**

**2.1 Déplafonnement de l’ancienneté conducteur:**

Après discussion, la direction accepte de déplafonner l’ancienneté conducteur à 19 ans contre 18 ans actuellement. La mise en œuvre de cette mesure est programmée au 01/03/2022

**2.2 Revalorisation de l’ancienneté du personnel atelier/technique :**

Après discussion il a été convenu de revaloriser de 1€ brut l’indemnité d’ancienneté afin de la porter à 10€ par année d’ancienneté pour le personnel atelier/technique, plafonnée à 17 ans, à compter du 01 avril 2022.

Étant précisé que cette prime ne constitue pas un usage et que les parties s’engagent à rediscuter de l’opportunité et des conditions du renouvellement de cette prime dans le cadre de la prochaine NAO.

**ARTICLE 3 : Le partage de la valeur ajoutée**

3.1. Les dispositifs d’épargne salariale (intéressement et participation)

Les parties rappellent qu’un accord de participation à durée indéterminée a été conclu.

Les collaborateurs de la société DELTA ROUTE bénéficient donc du dispositif en place dans les conditions définies dans l’accord précité tel que modifié par l’avenant.

Elles rappellent que l’accord d’intéressement conclu le 28 juin 2021 est en vigueur était en vigueur jusqu’au 31 décembre 2023. Cet accord est en cours de renouvellement.

3.2. Plan d’épargne entreprise (PEE)

La Direction rappelle que le PEE DELTA ROUTE fait l’objet d’un accord signé entre la société et la délégation du personnel.

Le PEE DELTA ROUTE offre aux salariés la possibilité d’investir dans trois Fonds communs de placement d’entreprise (FCPE) :

* Les fonds ARCANCIA qui s’adressent aux salariés ayant un horizon de placement à court/moyen terme et souhaitant prendre peu de risque (100% monétaire). Ils leur permettront de valoriser régulièrement leur capital en toute sérénité :
  + ARCANCIA Compartiment Sécurité part 207
  + ARCANCIA LABEL Équilibre et Solidaire part 409
* Le fonds CHARLES ANDRÉ qui présente à moyen/long terme un bon compromis entre sécurité (15% monétaire ; 35% obligations) et performances (50% actions). Il s’adresse aux salariés qui souhaitent valoriser leur capital et acceptent une prise de risque encadrée à moyen terme.

Ces fonds constituent une véritable gamme de placement dont l’objectif est de satisfaire les différents besoins des épargnants, quels que soient la durée de placement envisagée et le degré de risque accepté.

**ARTICLE 4 : Égalité femmes / hommes**

Les parties constatent et rappellent qu’un accord de branche pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 04 juin 2020, entre les partenaires sociaux de la branche du Transport.

L'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique met en évidence, années après années, une sous-représentation des effectifs féminins employés dans le transport routier et les activités auxiliaires. Fin 2015, les femmes représentaient, en moyenne, 19% des effectifs salariés de la branche.

Pourtant la mixité et la diversité constituent des facteurs d’enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu’une source de progrès économique et social, d’efficacité, de modernité et d’innovation dans l’entreprise. Convaincus par le fait que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de la société, les parties du présent accord souhaitent réaffirmer leur volonté de garantir l’égalité professionnelle et de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe.

La société souhaite marquer son opposition aux comportements discriminatoires mais également agir pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations culturelles associées au sexe. C’est pourquoi l’entreprise doit agir dès l’embauche et à tous les stades de l’évolution professionnelle. L’accent doit au préalable être mis sur la communication et la sensibilisation.

Ainsi, les partenaires sociaux reconnaissent qu’il serait opportun de réussir à négocier un accord dont l’objet serait de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de la société, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d’atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs chiffrés pour évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

Les parties rappellent qu’une négociation a été ouverte l’année dernière, qui visait l’adoption d’un accord égalité femme/homme, cependant, la crise sanitaire liée au Covid-19 a retardé la négociation qui avait été lancée, de sorte qu’elle a été reportée à l’année suivante. Des négociations seront donc de nouveau lancées sur ce thème sur l’année 2022.

Par conséquent, les parties prennent acte de la publication du rapport de situation comparée réalisant un diagnostic chiffré sur l’égalité professionnelle. Des négociations vont s’ouvrir dans le but de conclure un accord sur l’égalité professionnelle, étant précisé que le suivi de la mise en œuvre des mesures dans le cadre de l’accord se fera lors des prochaines NAO.

Ainsi, les parties tiennent à préciser qu’à partir des données chiffrés, lors de la NAO, elles ne constatent pas dans l’entreprise d’écarts de rémunération hommes / femmes.

En effet, la Direction indique que l’application de la grille de salaires de l’entreprise assure la stricte égalité entre les femmes et les hommes exerçant le même emploi pour la catégorie du personnel roulant. Une vigilance particulière sera portée par la Direction, à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, des augmentations individuelles lors de l’élaboration de la politique salariale.

**ARTICLE 5 : Les travailleurs handicapés**

Les parties constatent que pour l’année 2021, l’effectif de travailleurs handicapés est de 13 % contre les 6% imposé par l’article L. 5212-2 du code du travail.

Ainsi, les obligations imposées par l’article L. 5212-1 et suivants sont remplies.

Il est rappelé que la société s’engage à garantir les mêmes conditions d’accès à l’emploi lors de ses recrutements, en veillant à ce que le handicap soit compatible avec le type de poste proposé. Le handicap ne doit pas représenter un frein à l’évolution professionnelle. À ce titre l’entreprise s’engage à garantir :

* L’équité de traitement dans l’évolution professionnelle et salariale ;
* L’égalité d’accès à la formation professionnelle ;
* L’égalité des chances dans le cadre des promotions internes.

Ainsi, la Direction rappelle qu’aucune discrimination n’est pratiquée à l’égard des travailleurs handicapés.

Les parties du présent accord confirment leur volonté de favoriser l’intégration en son sein des personnes handicapées à travers les actions suivantes :

* L’accès à la formation professionnelle pour les travailleurs handicapés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils pourront saisir le responsable des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours de formation et les besoins qu’ils estiment nécessaires. L’examen de chaque situation pourra être effectuée en dehors des entretiens professionnels ;
* Les éventuelles recherches d'emploi faites par la société devront n'avoir aucune référence au handicap ou quelconque terminologie discriminante ;
* Les entretiens de recrutement sont identiques et toutes questions pouvant se révéler discriminante est proscrite ;
* Adapter le poste de travail au handicap ;
* Atteindre les 6% de travailleurs handicapés dans l’entreprise en respectant la législation ;
* La bonne intégration des travailleurs handicapés ;
* La sensibilisation les équipes ;
* Véhiculer l’image d’une entreprise engagée ;
* Réunions avec les IRPP et réunions avec les différents responsables de service ;
* Communiquer avec les différents prestataires ;
* Aborder le handicap lors des entretiens individuels.

**ARTICLE 6 : La prévoyance et la mutuelle**

L’employeur s’engage à mettre à disposition des salariés, l’information concernant l’objet, les conditions d’accès et le montant des garanties collectives offertes par l’entreprise.

En matière de prévoyance, la Direction précise que la société est dotée d’un régime de prévoyance obligatoire en vertu de l’accord de prévoyance du 20 avril 2016 concernant le décès et l’invalidité des salariés relevant de la convention collective du transport routier de marchandises et dont le contrat d’adhésion est obligatoire.

Étant rappelé qu’un contrat de complémentaire santé est en place dans la société depuis de nombreuses années. Celui-ci permet de compléter les remboursements servis par le régime de base de la Sécurité sociale relatifs aux frais exposés en cas de maladie, maternité ou accident.

**ARTICLE 7 : Le droit d’expression directe et collective des salariés**

« La *possibilité donnée aux salariés de s’exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu’ils produisent, sur les conditions d’exercice du travail et sur l’efficacité du travail est l’un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail*» (ANI du 19 juin 2013 relatif à l’amélioration de la qualité de vie au travail et de l’égalité professionnelle).

Ainsi, les parties signataires conviennent d’un droit d’expression des collaborateurs sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail. Il a pour objet de définir notamment les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail et l’organisation de l’activité.

En outre, les Parties signataires souhaitent que chaque collaborateur soit investi dans son poste en étant moteur d’idées, de nouveautés et d’opinions permettant de faire évoluer l’entreprise.

Les parties soulignent l’importance de la qualité des relations de travail avec la hiérarchie et entre collègues, laquelle contribue largement à la motivation au travail. En effet, l’existence d’un corps social, solide et uni favorise l’implication dans le travail et le bien-être des salariés au travail.

Les réunions d’équipe constituent un moment privilégié permettant aux équipes d’échanger, dans l’écoute et le respect de chacun, entre collègues et avec le manager, tant pour fixer et partager les objectifs collectifs que pour échanger, aussi, sur le vécu et la qualité du travail de chacun.

Ces échanges doivent contribuer à développer un climat de confiance réciproque et favoriser un esprit d’équipe empreint de collaboration et d’entraide.

Par ailleurs, la Direction pourra également expérimenter au travers d’une méthodologie adaptée des moments d’échanges plus informels destinés à l’expression des salariés, dans un objectif de partage.

À ce titre, la Direction rappelle les principales actions mises en œuvre au sein de la société DELTA ROUTE :

* Les entretiens annuels d’évaluation,
* Les réunions de service,
* Les instances représentatives du personnel (CSE),

**ARTICLE 8 : La mobilité des salariés**

Les parties conviennent de négocier sur des mesures visant à réduire le coût de la mobilité en incitant l’usage des modes de transport vertueux.

**ARTICLE 9 : Durée de l’accord**

Le présent accord s'appliquera à compter de son dépôt auprès des services de la DIRECCTE. Il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Au terme de cette période de 12 mois, l’accord cessera de produire ses effets et les parties engageront une nouvelle négociation.

**ARTICLE 10 : Dénonciation et révision**

Étant à durée déterminée, le présent accord ne peut pas être dénoncé. En revanche, il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

* toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
* les parties ouvriront les négociations dans le délai de trois mois suivant réception de la demande de révision,
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

Les dispositions de l’avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et sont opposables à la société et aux salariés liés par l’accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

**ARTICLE 11 : Publicité et dépôt**

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail par la direction de la société dans les conditions prévues aux articles D. 2231-4 du Code du travail et suivants, et au greffe du Conseil de prud’hommes de Martigues.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel. Son contenu est à disposition du personnel auprès de service du personnel de l'entreprise.

Fait à GIGNAC LA NERTHE,

Le 30/03/2022,

en deux exemplaires originaux.

**Pour le Syndicat Autonome de DELTA ROUTE, Pour la Société DELTA ROUTE S.A.S.**

Monsieur XXXXXXXXXXXXX Monsieur XXXXXXXXXXXX