STAT

Kéramanac’h

22810 PLOUNEVEZ-MOEDEC

PROCÈS-VERBAL DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

DU MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Etaient présents :

# 1) Domaines de la nÉgociation

Les points à traiter lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sont les suivants :

* les salaires effectifs ;
* la durée effective du travail ;
* l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ;
* l’intéressement, la participation ou le plan d’épargne ;
* l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* la stratégie de l’Entreprise et ses effets prévisibles sur l’emploi et les salaires ;
* la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**2) Discussion**

Données relatives à l’effectif :

* au 30/11/2021 : 589 salariés dont 514 hommes et 75 femmes,

dont 402 roulants et 187 sédentaires,

dont 266 conducteurs Courte Distance et 136 conducteurs Longue Distance,

dont 3 apprentis (1 mécanicien, 1 employé exploitation, 1 agent de quai)

dont 3 contrats de professionnalisation (3 conducteurs)

dont 2 CDD (remplacement de salariées absentes)

* du 1/01/2021 au 30/11/2021 : il y a eu 111 embauches (100 hommes et 11 femmes) et 126 départs (115 hommes et 11 femmes). L’effectif a diminué de 2,97 % (607 salariés au 30 novembre 2020).

1. les salaires effectifs :

En 2021, le SMIC a augmenté le 1er janvier : + 0,99 % (10,25 € de l’heure au lieu 10,15 €) et au 1er octobre de 2,20 % (10,48 € de l’heure).

Une première réunion de négociation salariale de branche a eu lieu entre les partenaires sociaux le 10 novembre 2021, suivie d’une seconde réunion le 6 décembre dernier qui n’a pas aboutie.

La prochaine rencontre a été fixée au 5 janvier 2022.

A fin novembre 2021, l’inflation se situe à + 2,8 % sur les 12 derniers mois.

1. la durée effective du travail :

* personnel roulant : entre 41 heures et 44 heures par semaine,
* personnel sédentaire : en majorité, la base hebdomadaire se situe à 35 heures.

1. l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel :

* personnel roulant : lié à l’activité et à l’organisation de chaque agence. La gestion est assurée par le personnel d’Exploitation,
* personnel sédentaire : selon planning défini, sur chaque site, par le Responsable,
* salariés à temps partiel : 21 salariés travaillent à temps partiel (21 en 2020) : temps partiel choisi notamment dans le cadre d’un congé parental, salariés retraités et salariés reconnus travailleur handicapé :
* dont 14 salariés à temps partiel supérieur à 50 % = 10 hommes et 4 femmes
* dont 7 salariés à temps partiel égal ou inférieur à 50 % = 4 hommes et 3 femmes

Après absence maladie ou accident du travail, l’Entreprise favorise la reprise du travail dans le cadre d’un temps partiel thérapeutique.

1. l’intéressement, la participation ou le plan d’épargne :

* un Accord de Participation, signé par le Comité d’Entreprise le 18 décembre 2009, a été mis en place à compter de l’exercice 2009/2010 pour une durée indéterminée. Il inclut les dispositions de la Loi du 03 décembre 2008 (Loi n° 2008-1258) mettant fin au principe de blocage obligatoire.

Dans le cas où de l’intéressement ou/et de la participation est versée, le salarié peut, chaque année, à l’occasion du versement de ses droits :

- opter pour le blocage : soit sur le Compte Courant Bloqué, soit le Plan d’Epargne d’Entreprise

- ou demander le paiement immédiat de tout ou partie de cette participation dans les conditions définies à l’article 5. Les dispositions relatives à la possibilité d’opter pour un versement immédiat sont applicables à la participation attribuée au titre des exercices clos après le 04 décembre 2008, date de promulgation de la Loi précitée du 03 décembre 2008. Ce déblocage est optionnel.

* un Plan d’Epargne d’Entreprise (P.E.E.) a été signé par le Comité d’Entreprise le 19 novembre 2011 avec application immédiate. Cette mise en place a été faite en partenariat avec le Crédit Agricole.

1. l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés :

* dans les établissements de plus de 20 salariés, l’effectif de travailleurs handicapés doit être au moins de 6 %. Pour l’ensemble des sites, notre obligation devrait être de 35 travailleurs handicapés minorée des ECAP (**E**mplois exigeant des **C**onditions d’**A**ptitudes **P**articulières) : 414,37.

En 2020, nous totalisions 28 travailleurs handicapés (24 hommes et 2 femmes), (en 2019 : 28) et notre contribution s’est élevée à 0€ (en 2019 : 3.887 €). En 2021, 1 travailleur handicapé a été embauché.

* tous les emplois sont ouverts au travailleur handicapé. Les offres d’emplois sont diffusées auprès des organismes compétents.
* M. Jean René Houssin a été désigné Référent Handicap de la société.

1. l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

* application des mêmes grilles de salaires, des mêmes critères de définition des salaires individualisés pour le personnel féminin et masculin.
* le résultat des indicateurs relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié au 01er mars 2021, confirme cela.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Rémunération de base moyenne** | | | | | | | |
| **OUVRIER** | | **EMPLOYE** | | **AGENT MAITRISE** | | **CADRE** | |
| H | F | H | F | H | F | H | F |
| Roulant | 2 031 | 2 018 |  |  |  |  |  |  |
| Exploitation |  |  | 1 949 | 1 784 | 2 682 | 2 551 |  |  |
| Quai | 1 694 | 1 698 |  |  | 2 296 |  |  |  |
| Entretien | 2 222 |  |  |  | 2 857 |  |  |  |
| Commerciaux |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Administratif |  |  | 2 244 | 1 889 | 3 002 | 2 336 |  |  |

1. la stratégie de l’Entreprise et des effets prévisibles sur l’emploi et les salaires :

* liée à l’activité économique : la stratégie est orientée vers une croissance modérée avec maintien des emplois actuels et évolution des salaires conformément à la Convention Collective,
* le maintien dans l’emploi des salariés âgés résulte des mêmes effets que pour l’ensemble du personnel. Ils bénéficient également des mêmes dispositions en matière de formation. Les salariés âgés de + 45 ans représentent 53 % de l’effectif (49 % en 2020) dont 35 % pour les plus de 50 ans (31 % en 2020),
* l’embauche de contrats de professionnalisation et de contrats d’apprentissage en 2020 : 4 (6 en 2019) 🡺 3 conducteurs et 1 employé service exploitation. En 2021 : 6 🡺 4 conducteurs, 1 mécanicien et 1 agent de quai.
* information du Comité Social et Économique (C.S.E.) lors des réunions mensuelles ou, si besoin, dans le cadre d’une réunion extraordinaire.

1. la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

* liée au Plan de Formation annuel. Il est fonction des demandes émanant des salariés et des besoins liés au poste de travail.
* en 2021 (janvier à novembre) : 121 salariés ont suivi une formation représentant 3.130 heures dont 54 salariés de plus de 45 ans et 1.609 heures de formation.
* Participation aux actions de formation par type d’actions de formation :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | **Formation d’adaptation** | | **Formation qualifiante** | | **Congé Projet Transition Professionnelle** | | **Formation en alternance** | |
|  | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Ouvrier | 129 | 1 | 13 |  | 1 |  | 9 |  |
| Employé | 1 | 1 | 1 |  |  |  | 2 |  |
| Agent Maîtrise | 10 | 4 | 2 | 1 |  |  |  |  |
| Cadre | 7 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** | **147** | **7** | **16** | **1** | **1** | **0** | **11** | **0** |
| **183** | | | | | | | | |

* Nombre d’heures par type d’action de formation :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | **Nombre d’heures de**  **formation d’adaptation** | | **Nombre d’heures de formation qualifiante** | | **Nombre d’heures de Congé Projet Transition Professionnelle** | | **Nombre d’heures de formation en alternance** | |
|  | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Ouvrier | 3 298 | 41 | 674 |  | 527 |  | 3 325 |  |
| Employé | 10 | 38 | 7 |  |  |  | 1 176 |  |
| Agent Maîtrise | 123 | 37 | 19 | 15 |  |  |  |  |
| Cadre | 38 | 8 |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** | **3 469** | **124** | **700** | **15** | **527** |  | **4 501** |  |
| **9 336** | | | | | | | | |

**3) PROPOSITION DES SYNDICATS**

Syndicat C.F.D.T., représenté par M. Christian CARRE :

* Augmentation de l’indice horaire de **3%**
* Mise en place d’un 13ème mois sur 4 ans
* 25 % à partir de la 1ère année
* 50 % à partir de la 2ème année
* 75 % à partir de la 3ème année
* 100% à la 4ème année.
* Demande d’abandon de l’accord d’annualisation des heures supplémentaires afin de garantir une optimisation de la gestion du temps de travail.
* Revalorisation de la prime qualité de 30 à 50 euros pour le personnel roulant zone courte et zone longue.
* Obtention du coefficient 150 pour la zone longue après 3 mois d’ancienneté.
* Attribution de tickets restaurant pour le personnel administratif d’un montant de 5,50 euros.

Syndicat F.O., représenté par M. Mickaël PERROTIN :

1. Augmentation de 32 centimes du brut du taux horaire actuel (en acquit) pour l’ensemble des salariés afin de passer au-dessus de la convention collective, qui se justifie envers ses salariés dans leur professionnalisme et leurs compétences, afin d’être en adéquation avec nos statuts. Valeur ajoutée pour les salariés et qui peut motiver les futurs salariés de la STAT. Le juste salaire ne se calcule pas, il se négocie.

Memo Fordisme (mode de développement industriel visant à accroitre la productivité par la réorganisation du travail.)

1. Une prime (frais de déplacement) pour les personnes sédentaires de 6,05€ par jour travaillé.
2. Prise en charge complète de la mutuelle santé par l'entreprise.
3. Majoration ancienneté : tranche supplémentaire avec augmentation de 2 % à 20 ans, 3 % à 25 ans, 4 % à 30 ans sur le salaire brut pour tous les salariés.
4. Prime d’intéressement supplémentaire détaxée ou prime pour 2022 (pouvoir d’achat) (prime Macron si reconduction en 2022) de 400€ pour l’ensemble du personnel.
5. Pour une égalité entre tous les chauffeurs mettre une prime non-accident (chauffeur de longue et courte distance).
6. La veste de la STAT pour tous. Voir un « jeans » pour le personnel sédentaire qui ne souhaite pas avoir la veste.
7. 1/2 mois salaires. (Demande d’ensemble des salariés)

Syndicat C.F.T.C. représenté par M. Christian DILLENSEGER :

1. Une prime trimestrielle ou semestrielle dite d’assiduité pour tous (personnel roulant et sédentaire) le montant reste à définir selon vos possibilités

Pourquoi ?

* Pour une diminution de l’absentéisme
* Pour une surenchère individuelle

Ce sont 2 points significatif pour plus de compétitivité sur le marché de l’embauche avec une motivation accrue de l’ensemble du personnel. Se sont également des points important et essentiel dans le bon fonctionnement d’une entreprise, puisqu’une hausse de salaire ne doit pas être vu seulement comme un coût, mais comme un investissement à court et long terme.

1. Fusionner la prime de qualité et la prime d’accident. Par exemple 30 + 22 bruts soit 50€ par mois - 150€ brut / 3mois ou 300€ brut / 6mois. Je propose d’augmenter à 400€ ou 500€ brut / 6mois

Pourquoi ?

* Pour un ’impact motivant tous les 6 mois (prime sur juin avant vacances et Décembre avant noël
* Pour une responsabilisation de chacun

Ça pourrait donner une meilleure responsabilité et vigilance de l’ensemble des conducteurs pour le matériel dans son ensemble. Les gens ne vont pas modifier leurs habitudes c’est pourquoi dans un premier temps là l'entreprise va retirer la prime durant les six premiers mois et donc gagner de l’argent, puis les personnes devront faire leurs preuves (CMR. Casse véhicule, litige etc.…)  
Puis l'année suivante le personnel va faire de surcroit plus attention donc vous allez gagner en qualité pour les clients, pour l’entreprise et en argent.

Cette prime sera attribuée au prorata des jours travaillé et sous condition : (exemple)

* Tenue et propreté du véhicule (la délation deviendra nécessaire et compréhensible)
* N’ayant pas eu de constat fautif dans les trois mois ou les six mois en cours de l’attribution
* Avoir correctement renseigné son CMR
* Ne pas avoir été à l’origine d’un litige
* N’ayant pas fait l’objet de mauvais comportement auprès des clients

1. Une prime de polyvalence pour le personnel administratif

Pourquoi ?

* Permettre un volontariat et un investissement personnel

Le personnel sédentaire peut être amené à effectuer des taches autres que ceux qui lui sont propres. Cela permettrait de promouvoir le challenge et la responsabilité de chacun et chacune pour effectuer des remplacements lors de congé par exemple mais permet aussi et éventuellement de remplacer toute personne absente pour maladie ou autre …

1. Offrir une veste grand-froid et haute visibilité aux conducteurs ZL et ZC ayant une ancienneté d’au moins 1 an.

Pourquoi ?

* Pour l’image de marque chez les clients
* Parce que tous les chauffeurs ont accès et passent par les quais

1. Augmentation de la contribution des ASC de + 0,1% de la masse salariale brut et versée sur les Œuvres Sociales.

Pour marquer un gros coup et montrer que la direction est généreuse et pleine d’ambition.

1. Une prime de noël pour tous

Pourquoi ?

Une prime de noël en remplacement de la prime « macron » peut être envisagé mais pas forcément chaque année. Tout dépendra c’est sur des chiffres mais aussi de la participation de tous. Tout sera étudier en fonction des bénéfices, de la conjoncture de l’entreprise, du volontariat du personnel, de l’absentéisme, etc.

**4) PROPOSITION EMPLOYEUR**

* Majoration de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat (PEPA) de :
* +100 € net pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans et de moins de 20 ans au 31/12/2021,
* +150 € net pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 20 ans au 31/12/2021.

Le versement de cette prime se fait dans les conditions définies à la D.U.E. établie par la Direction le 17/12/2021.

* Prime non-accident : attribution à compter du 1er janvier 2022 à tous les conducteurs zone longue (les conducteurs zone courte l’ayant déjà) et revalorisation de son montant à 30 € brut mensuel.
* Veste STAT : attribution à l’ensemble des conducteurs zone courte et zone longue. Aux nouvelles embauches, après la période d’essai (2 mois) et si départ avant la fin du 6ème mois, cette veste sera facturée. La distribution s’effectuera au cours du 1er semestre 2022.
* Revalorisation des salaires au 1er janvier 2022 de la grille conventionnelle des salaires du 1/11/2020 de :
* +3,5 % pour le personnel de quai,
* +3,2 % pour le personnel administratif,
* +5% pour le personnel conducteur.

Les salariés hors grilles conventionnelles feront l’objet d’un traitement individuel.

A l’issue des négociations de la branche Transports, nous nous calerons aux nouvelles grilles des salaires. Il en sera de même pour les frais de déplacement.

**5) CONCLUSION**

Une 2ème réunion pourrait être envisagée en fonction des résultats des négociations de la branche Transports. Ce présent procès-verbal est rédigé et signé par les parties présentes.

A , le 16 décembre 2021, en cinq exemplaires.