**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Portant sur la rémunération et le temps de travail dans l’entreprise**

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

Entre:

Monsieur .............................., en sa qualité de représentant légal :

* Des sociétés du groupe BERT incluses dans l’UES Groupe BERT telle que définie dans l’accord conclu le 5 septembre 2019 modifiant le périmètre de l’UES

Monsieur .............................., en sa qualité de représentant légal de la société PRESTILOG, dont il a été décidé l’inclusion au sein de l’UES Groupe BERT à effet du 01/01/2018,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives ci-après, ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d’organisations syndicales représentatives lors du premier tour de l’élection du CSE du 24 janvier 2020 :

* L’organisation syndicale CFDT représentée par :

Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,

* L’organisation syndicale CGT Transports représentée par Madame .............................. et par Mr .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,
* L’organisation syndicale FO représentée par :

Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,

* L’organisation syndicale Syndicat du Transport représentée par Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,

**PREAMBULE**

En application de l’article L.2242-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire portant sur l’année 2022 a été menée avec les organisations syndicales.

Cette négociation annuelle obligatoire s’est déroulée lors des réunions des 03/02/2022, 01/04/2022 et 24/05/2022.

Dans le cadre de cette négociation, les organisations syndicales ont formulé les **demandes ci-après :**

* **Propositions émanant de l’Intersyndicale CFDT- CGT- FO-**

**Propositions portant sur le pouvoir d’achat des salariés :**

. Reconduction de l’accord portant sur l’application des augmentations conventionnelles potentielles signées sans attendre l’arrêté d’extension,

. Application pour tous les salariés du Groupe, d’une augmentation salariale complémentaire à celle obtenue par accord conventionnel en attente de signature et conformément aux objectifs liés aux assises des salaires instaurées dans le Groupe.

. Attribution d’un 13e mois

. Augmentation du taux du remboursement des frais kilométriques de 30 % (juste le prix de gasoil a pris 30 % sur l'année 2021,,,,)

**Propositions portant sur la fidélisation des salariés dans le Groupe** :

. Parfaire les accords NAO 2018 :

. Sur le passage automatique du coef 138 au coef 150 après 2 ans d’ancienneté

. Sur le passage automatique au 150 M Excellence après 5 ans d’ancienneté

 Porter son taux à + 0.30 € de 5 à 10 ans d’ancienneté, puis de + 0.20 € après 10 ans d’ancienneté,

. Porter l’octroi d’un jour de congé supplémentaire de 10 à 15 ans d’ancienneté puis 2 jours de congés tous les 10 ans au-delà de 15 ans d’ancienneté

. Sur la prime de départ en retraite : à indexer sur une ancienneté supérieure à 5 ans (actuellement limitée à 500 € après 5 ans d’ancienneté)

. Instaurer une augmentation graduelle de la prime (?) d’ancienneté au-delà de 18 ans de présence (limite de la convention),

. Supprimer la carence de 3 jours + 1 j d’arrêt maladie

**Propositions portant sur les avantages financiers du Groupe** :

. Participation : versement d’une prime exceptionnelle compensant l’absence de prime d’intéressement du fait du butoir non atteint de 3 000 000 € de résultat, au titre des remboursements d’investissement.

. Octroi d’une prime pour tous les salariés

(Pouvoir d'achat + qualité)

**Propositions portant sur les avantages sociaux du Groupe :**

. Augmentation du nombre des tickets restaurant pour les salariés sédentaires qui souhaitent en bénéficier (participation 50/50°

 . Augmentation de la part patronale pour la mutuelle à 70% contre 50 % actuellement

. Mise en application de l’accord NAO 2019, portant sur la solidarité entre salarié du Groupe par le don de jours de congés, en faveur d’un autre salarié en situation de graves difficultés familiales:

 Rédaction de l’accord

**Propositions portant sur les moyens financiers du CSE :**

. Demande d’une augmentation de la dotation employeur sur les ASC,

**Retour sur propositions 2020** – 2021 :

. Mise en place du télétravail, dans le Groupe Bert :

 Par manque d’éléments d’appréciation sur ce dispositif, les DS sont en attente de propositions de la Direction,

 La Direction a-t-elle pris le temps de la réflexion ?

. Attribution de RTT pour les agents de maitrise/cadres : où en est la réflexion ?

ACCORD NAO 2021 : Une demande identique a déjà été formulée lors des précédentes négociations pour le personnel cadre.

* **Propositions émanant du Syndicat du Transport :**

. Revalorisation du taux horaire suite aux augmentations successives du SMIC

. Augmentation du nombre de tickets restaurant pour les salariés sédentaires et administratifs : octroyer plus de jours pour en bénéficier ou augmentation de la valeur du ticket de 5 à 8 euros

. Créer une classification pour les conducteurs qui ont un ou plusieurs CACES

Exemple :

1 CACES coef 151

2 CACES coef 152

3 CACES coef 153

Cela pourrait déterminer un taux horaire plus valorisant pour les conducteurs concernés.

. Retour sur propositions 2020/2021 :

Attribution de jours de RTT pour les agents de maitrise/cadres du Groupe (avantage social pour recruter du personnel)

**\*\*\***

Le présent accord précise les décisions prises à l’issue de cette négociation, étant rappelé qu’un accord portant sur l’égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail a été conclu le 27/09/2018, comportant notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

**MESURES ARRETEES**

Après échanges portant sur chacune des demandes formulées, les parties au présent accord sont convenues et ont arrêté ce qui suit :

. **Reconduction de l’accord portant sur l’application des augmentations conventionnelles potentielles signées sans attendre l’arrêté d’extension** :

Il est convenu que les grilles revalorisant les salaires minimaux conventionnels au 01/02 et 01/05 et les frais de déplacement au 01/03 dans les entreprises de transport routier de marchandises, qui ne sont en principe applicables immédiatement qu’aux entreprises adhérentes à un syndicat patronal signataire de l’accord et ne le sont aux autres qu’à compter de la publication d’un arrêté d’extension, ont été et seront applicables sans délai aux filiales du groupe BERT relevant de la CCN des Transports Routiers.

**. Application pour tous les salariés du Groupe, d’une augmentation salariale complémentaire à celle obtenue par accord conventionnel en attente de signature et conformément aux objectifs liés aux assises des salaires instaurées dans le Groupe (CFDT-CGT-FO).**

**. Revalorisation du taux horaire suite aux augmentations successives du SMIC (syndicat du transport).**

**. Instaurer une augmentation graduelle de la prime (?) d’ancienneté au-delà de 18 ans de présence (limite de la convention),**

Suite aux échanges intervenus sur les quatre points ci-dessus, il a été décidé de répondre aux demandes de revalorisation de salaire exprimées, par l’instauration dès le 01/05/2022 au bénéfice du personnel ouvrier d’une majoration supplémentaire du taux horaire conventionnel de 2% par rapport à la grille conventionnelle d’ancienneté, ou calculée sur le salaire de base actuel si celui-ci est supérieur à la CCN. En application de cette grille interne, le personnel ouvrier bénéficiera dès l’embauche du taux horaire conventionnel majoré de 2%., jusqu’à présent applicable seulement à partir de 2 ans d’ancienneté. Chaque tranche de la grille conventionnelle sera ensuite majorée de 2%, soit 4% au lieu de 2% après 2 ans, 6% au lieu de 4% après 5 ans, 8% au lieu de 6% après 10 ans, 10% au lieu de 8% après 15 ans.

Il est également convenu que la majoration au titre de l’ancienneté, jusqu’à présent versée sous forme d’une prime d’ancienneté distincte du salaire de base, sera désormais, à effet du 01/05/2022, intégrée au salaire de base.

**. Parfaire les accords NAO 2018 :**

. Sur le passage automatique du coef 138 au coef 150 après 2 ans d’ancienneté

. Sur le passage automatique au 150 M Excellence après 5 ans d’ancienneté

 Porter son taux à + 0.30 € de 5 à 10 ans d’ancienneté, puis de + 0.20 € après 10 ans d’ancienneté,

Sur ce point, les dispositions convenues dans l’accord NAO 2018 sont maintenues, à l’exception du point ci-après :

L’accès au coef 150M Excellence, initialement prévu pour les conducteurs déjà classés au coef 150M ayant plus de 10 ans d’ancienneté, est avancé de 2 ans. Cet accès au coef 150M Excellence interviendra donc désormais après 8 ans d’ancienneté révolues, au 01/01 ou 01/07 de chaque année.

. **Augmentation du taux du remboursement des frais kilométriques** de 30 % ( juste le prix de gasoil a pris 30 % sur l'année 2021,,,,) :

Le taux actuel de remboursement de l’indemnité kilométrique est actuellement de 0,40 euros. Ce taux sera porté à 0,45 euro à compter du 01/06/2022.

. **porter l’octroi d’un jour de congé supplémentaire de 10 à 15 ans d’ancienneté puis 2 jours de congés tous les 10 ans au-delà de 15 ans d’ancienneté** :

Il est convenu d’une attribution plus favorable des congés d’ancienneté, prenant effet au 01/06/2022, selon le barème ci-après :

+10 ans= 1 jour ;

+15 ans= 2 jours ;

+25 ans= 4 jours ;

+ 35 ans= 6 jours

. **sur la prime de départ en retraite : à indexer sur une ancienneté supérieure à 5 ans (actuellement limitée à 500 € après 5 ans d’ancienneté)**

Il est convenu d’une attribution plus favorable de la prime de départ en retraite ou départ en CFA, selon le barème ci-après :

* Après 5 ans d’ancienneté : 500 euros ;
* Après 10 ans d’ancienneté : 750 euros ;
* Après 15 ans d’ancienneté : 1000 euros ;
* Après 20 ans d’ancienneté : 1250 euros ;
* Après 25 ans d’ancienneté : 1500 euros ;
* Après 30 ans d’ancienneté : 1750 euros ;
* Après 35 ans d’ancienneté : 2000 euros.

. **Augmentation du nombre des tickets restaurant** pour les salariés sédentaires qui souhaitent en bénéficier (participation 50/50° ) ou augmentation de la valeur du ticket (demande commune à l’ensemble des syndicats): Il est convenu de porter à 12 le nombre maximum de tickets restaurant attribués chaque mois, à effet du 01/01/2023.

. Mise en application de l’accord NAO 2019, portant sur la solidarité entre salarié du Groupe par le don de jours de congés, en faveur d’un autre salarié en situation de graves difficultés familiales:

 Rédaction de l’accord : la rédaction de cet accord, qui n’a pu être finalisé jusqu’à présent faute de disponibilité, interviendra d’ici la fin de l’année.

**Retour sur propositions 2020** – 2021 :

. Mise en place du télétravail, dans le Groupe Bert :

 Par manque d’éléments d’appréciation sur ce dispositif, les DS sont en attente de propositions de la Direction,

 La Direction a-t-elle pris le temps de la réflexion ?

Le projet d’accord sur le télétravail a été mis en stand-by pour l’instant au vu des écueils rencontrés : impossibilité d’en faire bénéficier toutes les catégories professionnelles, expériences négatives vécues pendant le COVID….

. Attribution de RTT pour les agents de maitrise/cadres : où en est la réflexion ?

ACCORD NAO 2021 : Une demande identique a déjà été formulée lors des précédentes négociations pour le personnel cadre.

La direction confirme sa volonté de réfléchir à ce thème de la réduction du temps de travail, notamment pour les cadres (la mise en place pourrait être envisagée par accord d’entreprise de conventions de forfait jours pour les cadres). Toutefois, les nombreux chantiers en cours et la complexité d’un tel dossier ne permettent pas d’engager une telle négociation cette année.

Dans ce contexte, il n’est pas apparu nécessaire à ce stade d’apporter de modifications aux règles en vigueur dans les sociétés composant l’UES en matière de durée et organisation du temps de travail.

**CHAMPS D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Il est précisé que les mesures arrêtées dans le cadre du présent PV de NAO s’appliqueront aux entreprises incluses dans l’UES et concerneront donc les sociétés intégrant l’UES après sa signature, à l’exception des dispositions expressément exclues.

**DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord, conclu dans le cadre de la NAO 2022, a une durée indéterminée, à l’exception des décisions portant sur une mesure ponctuelle, ou à propos desquelles il est expressément précisé dans l’accord leur durée limitée.

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.

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.  Il est déposé à l’Administration du travail dans sa version intégrale, et sa version destinée à publication, sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords ».

Un exemplaire papier est déposé au greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de sa conclusion.

Il entre en vigueur immédiatement.

Une nouvelle N.A.O sera organisée sous un délai de 12 mois, à l’initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Albon le 24 Mai 2022

* Monsieur .............................., agissant en qualité de représentant légal des sociétés du groupe BERT incluses dans l’UES Groupe BERT
* Monsieur .............................., agissant en qualité de gérant de la société PRESTILOG,
* L’organisation syndicale CFDT, représentée par Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,
* L’organisation syndicale CGT Transports, représentée par Madame .............................. et Mr .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,
* L’organisation syndicale FO, représentée par Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux,
* L’organisation syndicale Syndicat du Transport, représentée par Messieurs .............................. et .............................., agissant en qualité de délégués syndicaux.