ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

**ENTRE** :

La société GAUTIER FRET SOLUTIONS (GFS), représentée par - en sa qualité de Président,

D'UNE PART,

**ET**

L’organisation syndicale C.F.T.C, représentée par -

L’organisation syndicale C.F.D.T., représentée par -

L’organisation syndicale F.O., représentée par -

L’organisation syndicale C.F.E.-C.G.C., représentée par -

D'AUTRE PART,

**PREAMBULE :**

Les parties signataires du présent accord se sont rencontrées afin d’ouvrir les Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l’année 2022.

En vue de ces négociations, des données sociales et financières ont été présentées lors de la première réunion du 24 janvier 2022.

Les propositions des parties et les échanges intervenus au cours de la réunion du 24 janvier 2022 ont permis d’aboutir à un accord.

Ainsi, à l’issue de la négociation intervenue selon le calendrier fixé initialement par les parties, il a été convenu le présent accord signé dans le cadre des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail :

# REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les revendications des organisations portaient principalement sur l’augmentation générale des salaires, le télé-travail, les tickets restaurant et les frais de repas des IRP.

# Salaires effectifs et accessoires

## Augmentation des salaires

Il est convenu une augmentation générale de 3,8% des taux horaires du personnel de la société GFS bénéficiant d’une rémunération (pour un temps plein) de moins de 3.300 € bruts mensuels. Cette augmentation s’applique sur les taux horaires au 1er février 2022.

Ces taux d’augmentation entrainent l’évolution suivante de notre grille de salaire :



Une revalorisation de 1% sera appliquée à la grille du 1er février 2022 au 1er mai 2022.

Une troisième revalorisation de 1,2% sera appliquée à la grille du 1er mai 2022 au 1er octobre 2022.

## Attribution des titres-restaurant

Sont bénéficiaires des titres-restaurant, les salariés de la société GFS qui ne bénéficient pas déjà d’indemnité versée au titre du protocole annexé à la CCN des transports routiers de marchandises ou de panier.

Il est convenu de l’attribution par salarié bénéficiaire d’un titre restaurant par jour travaillé, dans la limite de 17 titres restaurants maximum par mois.

Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire journalier. En conséquence, le personnel, dont les horaires de travail ne recouvrent pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas, ne peut prétendre aux titres-restaurant. Il en est ainsi pour un salarié qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après-midi.

Seuls les jours de présence effective du salarié à son poste de travail ouvrent droit à attribution d’un titre-restaurant. Les jours d’absence de ce dernier quel qu’en soit le motif (congé maladie, congés annuels, congés RTT, congé-formation …), en sont exclus.

La valeur faciale d’un titre restaurant demeure fixée à 6 €.

Le financement est assuré conjointement par l’employeur et par le salarié qui en est bénéficiaire selon la répartition suivante :

* 50 % à la charge du salarié bénéficiaire
* 50% à la charge de l’Employeur

## Participation de l’employeur aux garanties frais de santé

La participation de l’employeur aux garanties frais de santé en vigueur dans l’entreprise est portée au niveau de la cotisation mensuelle – obligatoire – « équilibre » - une personne, couvrant ainsi la totalité de la cotisation de base obligatoire.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 1er février 2022.

# EGALITE PROFESSIONNELLE et equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

## Télétravail

Il est convenu qu’à l’issu de la crise sanitaire et après l’arrêt du télétravail imposé par les directives gouvernementales, les salariés qui occupent des fonctions éligibles au télétravail puissent faire du télétravail 1 jour par semaine.

Ces journées sont à l’initiative du salarié et les dates sont soumises à l’accord du responsable hiérarchique.

L’éligibilité au télétravail s’entend par la possibilité de réaliser l’intégralité des missions et tâches de la fonction à partir de son domicile.

# EPARGNE SALARIALE

Les discussions ayant commencé en 2021 se poursuivront en 2022 quant à la négociation d’un accord d’intéressement.

# ENTREE EN VIGUEUR – DUREE - REVISION – DENONCIATION

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l’administration compétente.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

L’une ou l’autre des parties pourra demander la révision des dispositions du présent accord, tant qu’elles sont en vigueur.

La demande de révision devra indiquer la ou les dispositions concernées et devra être accompagnée d’un projet de nouvelle rédaction de ces dispositions.

Dans le délai de 1 mois suivant la réception de cette demande de révision accompagnée d’un projet de nouvelle rédaction, l’employeur devra organiser une réunion de négociation permettant l’engagement de discussions sur le projet de modification.

L’avenant de révision devra être conclu selon les modalités fixées à l’article L.2261-7-1 du Code du travail.

Les dispositions de l’article 2 pourront enfin être dénoncées par l’une ou l’autre des parties signataires.

Cette dénonciation devra intervenir par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d’un préavis de 3 mois.

Les parties renvoient pour les conséquences de cette dénonciation aux dispositions de l’article L.2261-10 du Code du travail.

# PUBLICITE

Le présent accord fera l’objet des publicités suivantes à la diligence de la société GFS :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire ;
* un exemplaire en sera déposé au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Rennes ;
* un dépôt sera réalisé selon les modalités en vigueur ;
* la mention de cet accord figurera sur le tableau de la Direction réservé à cet effet.

Fait à Noyal sur Vilaine, le 24 janvier 2022

-