**ACCORD RELATIF**

**A LA NEGOCIATION ANNUELLE 2023**

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-5, 2242-8 et suivants du Code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

La société GEODIS D&E Armorique représentée par ………………, agissant en qualité de Directeur d’agence de Cesson Sévigné & ………………., agissant en qualité de directeur d’agence de Lorient, Vannes & Quimper & …………….., agissant en qualité de directeur de Saint Brieuc, dûment mandatés,

D’une part,

Et

L’organisation syndicale représentative de la société :

* **CFDT - CSE Rennes/Saint Brieuc, représenté par ……………,**
* **CFDT - CSE Lorient/Quimper/Vannes, représenté par …………………**
* **CGT - CSE Rennes/Saint Brieuc, représenté par ……………….**

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 à plusieurs reprises, soit le 12/01/2023, le 24/01/2023, puis le 31/01/2023.

La direction rappelle qu’elle a remis à la délégation syndicale l’ensemble des informations légales concernant ce type de réunion.

Cette 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

Les délégués syndicaux ont pu faire part à la Direction des revendications qu’ils entendaient présenter au titre de ces NAO

Au terme de la réunion du 31/01/2023, 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 des établissements de la société présents dans l’entreprise au jour de la signature du présent accord, à l’exclusion de l’article 2.1 soumis à des conditions d’applications propres telles que détaillées ci-dessous.

**Article 2- Objet de l’accord**

**2.1 – Augmentation collective**

Il a été convenu d’une augmentation générale des salaires de base brut à temps plein (base 35h semaine) selon les modalités suivantes à compter du 01/01/2023 :

⇨ **+ 6%** pour les salaires < 1 850 €uros

⇨ **+ 5.2%** pour les salaires ≥ 1 850 €uros et < 2 600 €uros

⇨ **+ 4.2%** pour les salaires ≥ 2 600 €uros

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des salariés tels que défini à l’article 1 à l’exclusion des salariés percevant un salaire brut mensuel supérieur à 4 000 euros (hors primes et avantages en natures) et des salariés bénéficiant d’une augmentation individuelle.

En outre, la direction s’engage au cours du second trimestre 2023, à réunir un groupe de travail Direction/DS, afin de rétablir une grille de qualification des ouvriers (02 à 05) et conducteurs (O3bis à O6) suite au nivellement de celle-ci du fait des augmentations successives du SMPG en 2022.

**2.2 – Prime d’ancienneté**

A compter du 01/01/2023, il a été convenu :

⇨ Revalorisation de **4%** sur l’ensemble des échelons de la grille d’ancienneté

De plus, il est rappelé que les montants forfaitaires indiqués par échelons d’ancienneté et de classification sont ceux pour des salariés à temps complet. Le montant sera proratisé pour les salariés à temps partiel

**2.3 – Modalités d’attribution des titres restaurants**

A compter du 01/02/2023 (versés en mars 2023), les parties ont décidé de porter le montant unitaire du titre restaurant à **8.00€.** La répartition reste de 60% pour l’employeur et de 40% pour le salarié.

Pour rappel, il ne faut pas percevoir une autre indemnité ou prime (protocole frais de déplacements).

De plus, il ne peut être attribué qu’un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l’horaire de travail journalier (URSSAF).

**2.4 – Journée de solidarité**

Pour l’année 2023, à titre exceptionnel, il a été convenu que l’entreprise prenne à sa charge le cout de la journée de solidarité pour l’ensemble des salariés, hors ceux au forfait-jour.

**2.5 – Reconduction d’heures pour enfants malades**

A compter du 01/01/2023, il a été décidé de reconduire l’absence pour enfant malade pouvant aller jusqu’à 7h rémunérée par salarié et par an, pour un enfant âgé de 14 ans au plus malade et nécessitant la présence du parent. Cette absence n’est prise qu’en une seule fois. Le salarié devra produire un certificat médical précisant que l’état de santé de l’enfant nécessite la présence du parent à son chevet. (1 absence/parent/année civile). Cette absence ne s’appliquera pas aux collaboratrices du site de Saint Brieuc présentes au 01/07/2018, qui bénéficient d’un usage spécifique.

**2.6 - Egalité professionnelle hommes et femmes**

La Direction a remis des informations concernant la situation comparée des hommes et des femmes en vue de la NAO.

La Direction présentera à nouveau la situation professionnelle entre les hommes et les femmes lors de la commission égalité professionnelle du CSE central dont les délégués syndicaux sont présents.

**2.7 – Avantages sociaux**

La société garantit à chaque collaborateur de nombreux avantages sociaux tant financiers que qualitatifs. Il convient ainsi d’en lister les principaux :

✓La prime dite de « treizième mois », la prime d’ancienneté,

✓Les tickets restaurant ou indemnités repas pour le personnel concerné,

✓Des accords de participation et d’intéressement

✓Un PEG et un PERCOL bénéficiant d’un abondement de l’entreprise,

✓Une couverture mutuelle et prévoyance,

✓Une politique de formation en évolution constante,

✓Les démarches sécurité et environnementale

**2.8– Dispositifs d’insertion et de soutien**

✓ Campagne d’insertion au profil des jeunes par le recrutement de contrats d’apprentissage pour le remplacement des départs en CFA ou de retraite

✓ 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 à résoudre des difficultés.

**2.9 – Droit à la déconnexion**

La Direction s’engage également à veiller au bon respect du droit à la déconnexion des collaborateurs. Ainsi la Direction rappelle qu’il existe une charte relative à l’utilisation des outils numériques professionnels.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit à compter du  
1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**Article 4 – Dépôt et publicité de l’accord**

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé sur la plateforme de dépôt la DREETS d’Ille et Vilaine et en un exemplaire au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Cesson-Sévigné, le 31/01/2023

**Pour la Direction** :

**Pour les organisations syndicales** :

**Pour la CFDT,**

**Pour la CGT,**