**TRANSPORTS LORCY**

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit :

Entre :

La **Société LORCY** domiciliée : Rue de la Laïta – Parc d’Activité Porte Estuaire Est – 44780 CAMPBON

Représentée par agissant en qualité de Président

D’une part,

Et

L’organisation syndicale FNCR, représentée par ;

L’organisation syndicale CFDT, représentée par  ;

L’organisation syndicale FO, représentée par ;

L’organisation syndicale UNSA, représentée par ;

L’organisation syndicale CGT, représentée par.

D’autre part,

Pour cette négociation, les parties sont convenues de réunions NAO :

* Le 18 Janvier 2022 : Réunion préparatoire ;
* Le 31 Janvier 2022 : Première réunion ;
* Le 9 Février 2022 : Deuxième réunion ;
* Le 22 Février 2022 : Réunion de clôture.

**PREAMBULE :**

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les cinq organisations syndicales présentes au sein de la société, sur :

* La rémunération effective ;

Dans le cadre de la présente négociation sur la rémunération effective, les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, seront identifiés et le cas échéant des mesures seront mises en place afin de les supprimer.

* Le temps de travail dont la durée effective du travail et le temps partiel ;
* Le partage de la valeur ajoutée ;
* L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* la qualité de vie au travail ;
* la formation

De nombreux échanges ont eu lieu entre les organisations syndicales et la direction concernant l’accord NAO. La direction a conscience du contexte économique sociétal dans lequel ses salariés évoluent également. C’est compte tenu de ces deux paramètres qu’elle a mené les présentes discussions.

Lors des réunions la direction a proposé les points sur lesquels il semblait nécessaire de travailler :

* Développer la polyvalence afin de gérer les fluctuations d’activités par le biais d’une prime polyvalence ;
* Revalorisation du taux horaire de 5% applicable au 1er Janvier 2022 et revalorisation du taux horaire de 1% au 1er Mai 2022 pour le personnel roulant ;
* Revalorisation du taux horaire de 2,5% pour le personnel non roulant applicable au 1er janvier 2022 ;
* Revalorisation de la prime du samedi travaillé à 35€ bruts ;
* Revalorisation de la prime du « départ dimanche soir » à 35€ bruts ;
* Revalorisation de la prime d’astreinte pour le service exploitation et de la prime salissure pour le service technique ;
* Revalorisation du titre restaurant suivant les règles de l’administration afin qu’il soit exonéré de charges.

Les organisations syndicales représentatives font part de leurs doléances :

FO – CFDT – UNSA – FNCR – CGT :

* Revalorisation de +10% du taux horaire conducteur ;
* Application du même pourcentage de revalorisation (+10%) à toutes les catégories de personnel ;
* Mise en place d’un 13ème mois ;
* Augmentation de la cotisation patronale au budget des actions sociales et culturelles du CSE, pour la porter de 0,4% à 0,6% de la masse salariale ;
* Prise en charge à 100% par l’employeur des cotisations salariales aux contrats mutuelle et prévoyance LORCY ;
* Revalorisation de la prime « samedi » pour la porter de 31,40€ à 50,00€ ;
* Revalorisation de la prime « départ dimanche soir » pour la porter de 31,40€ à 50,00€ ;
* Revalorisation de l’indemnité de repas à hauteur de 15,00€ ;
* Prise en charge à 100% des tickets restaurant pour les sédentaires ;
* Création d’une prime « polyvalence », afin de valoriser la « multi-activité » (à partir de 2 activités, au prorata du nombre de jour travaillés sur un mois, ou une prime unique mensuelle pour tout polyvalent, à partir d’une journée travaillée) ; création d’une prime journalière de 7,50€ pour les doubles-postes et livraisons en débit mesuré (titulaires et remplaçants) ;
* Généralisation de la prime « congés d’été » à l’ensemble du personnel ;
* Attribution de congés supplémentaires (sous condition d’ancienneté) : 5 ans = 1 jour / 10 ans = 2 jours / 15 ans = 3 jours ;
* Mise ne place d’une prime « assiduité » de 50€ (non-sinistralité, pas de mélange, bon remplissage des papiers et tablette) en lieu et place de la prime sinistralité actuelle ;
* Mise en place d’une prime annuelle pour le personnel sédentaire d’un montant de 300€ (équivalente à la prime sinistralité conducteur) ;
* Création d’une prime qualité « exceptionnelle » de 100€ / an (pas de mélange / sinistre, soin du matériel) ;
* Evolution des grilles d’ancienneté : personnel roulant : 10% à partir de 18 ans et 12% plus de 20 ans. Personnel sédentaire : 18% à partir de 18 ans et 21% plus de 20 ans ;
* Mise en place d’une indemnité de « reconnaissance » lors d’un départ en CFA ou retraite (1 mois de salaire pour ans d’ancienneté et 2 mois pour 20 ans d’ancienneté) ;
* Elargissement des formations à tout le personnel.

Au terme de la négociation, il a donc été décidé de conclure les dispositions ci-dessous sur la base des articles L 2242-1 et L 2242-2 du code du travail :

**Article 1 - Champ d’application de l’accord.**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de l’entreprise sauf disposition spécifique précisée dans l’accord.

**Article 2 – Les salaires effectifs**

* Revalorisation du taux horaire brut de 5% pour l’ensemble des conducteurs, avec effet rétroactif, applicable au 1er janvier 2022 soit 150M : 11,607€ / heure.
* Revalorisation du taux horaire brut de 1% pour l’ensemble des conducteurs applicable au 1er mai 2022 soit 150M : 11,723€ / heure.
* Revalorisation du taux horaire brut de 3% pour l’ensemble du personnel non-roulant, avec effet rétroactif, applicable au 1er janvier 2022 (grille des salaires en annexe).
* Revalorisation du taux horaire brut de 0,5% pour l’ensemble du personnel (hors cadres) applicable au 1er septembre 2022 si le résultat d’exploitation au 31 août 2022 (base répartition des charges du compte de résultat modèle décembre 2022 et comparable au budget) est au moins égal à -400K€.

 Il est rappelé que la rémunération des cadres est individualisée et sera abordée en conséquence lors d’entretiens individuels.

**Article 3 – Primes**

* **Prime d’astreinte service exploitation :**

Revalorisation de 10€ bruts de la prime d’astreinte téléphonique mensuelle pour les agents d’exploitation et les responsables d’exploitation soit 260,00€ bruts par mois, au prorata du temps de présence. Cette revalorisation prendra effet au 1er mars 2022.

* **Prime de salissure service technique :**

Revalorisation de 10€ bruts de la prime de salissure mensuelle pour les mécaniciens et les chefs d’équipe soit 110,00€ bruts par mois, au prorata du temps de présence. Cette revalorisation prendra effet au 1er mars 2022.

* **Prime service facturation et secrétariat technique :**

Création d’une prime annuelle de 150,00€ bruts pour le personnel du service facturation et le secrétariat technique. Deux critères seront définis entre la direction et les salariés concernés lors d’un entretien individuel. Cette prime sera versée sur le mois de décembre 2022 et sera susceptible d’évoluer dans le temps.

Etant précisé que les parties s’engagent à rediscuter des conditions du renouvellement de ces primes dans le cadre de la prochaine NAO.

* **Prime polyvalence conducteur :**

Création d’une prime polyvalence de 50€ bruts mensuelle pour le personnel de conduite sous condition d’être affecté cinq jours ou plus sur une activité différente de l’activité initiale du conducteur concerné.

Etant précisé que les parties s’engagent à rediscuter des conditions du renouvellement de cette prime dans le cadre de la prochaine NAO.

* **Prime « samedi travaillé » :**

Valorisation de 3,60€ de la prime du « samedi travaillé » soit 35,00€ bruts quelques soit le nombre d’heures travaillées.

Etant précisé que les parties s’engagent à rediscuter des conditions du renouvellement de cette prime dans le cadre de la prochaine NAO.

* **Prime « départ dimanche soir » :**

Valorisation de 3,60€ de la prime du « départ dimanche soir » soit 35,00€ bruts.

Etant précisé que les parties s’engagent à rediscuter des conditions du renouvellement de cette prime dans le cadre de la prochaine NAO.

**Article 4 – Titre restaurant.**

Valorisation de un euro du titre restaurant soit d’une valeur faciale de 10€, cofinancé à hauteur de 5,69€ par l’entreprise et 4,31€ par le salarié. L’ensemble du personnel non roulant est concerné par ce titre restaurant.

Etant précisé que les parties s’engagent à rediscuter des conditions du renouvellement des titres restaurant dans le cadre de la prochaine NAO.

**Article 5 – Dispositions communes au personnel sédentaire et roulant.**

*A – Disposition de la NAO 2019.*

Il est convenue entre les parties que les dispositions relatives à la prime d’accompagnement et à la prime de cooptation issues de l’accord NAO 2019 sont reprises à l’identique au sein de cet accord NAO 2022 à durée déterminée.

*B - L’égalité entre les hommes et les femmes.*

Après avoir publié l’index égalité Hommes – Femmes, la Direction et les partenaires sociaux ont confirmé leur volonté de garantir l’égalité entre les hommes et les femmes et ils ont donc conclu un accord sur l’égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail le 10 juillet 2020 pour une durée de quatre ans.

Au sein de cet accord, ils rappellent leurs engagements sur :

* Les mesures liées à l’embauche, à la formation, aux conditions de travail, et à la rémunération effective ;
* La qualité de vie au travail.

*C - Les travailleurs handicapés.*

La direction et les partenaires sociaux ont confirmé leur volonté de maintenir dans l’emploi les travailleurs handicapés. A ce titre, ils ont conclu un accord sur l’égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail le 10 juillet 2020 pour une durée de quatre ans.

**Article 6 – Durée de l’accord, dénonciation, révision.**

Il est convenu entre les parties, que le présent accord est conclu pour l’année 2022, il entrera en vigueur à compter du 1er Janvier 2022 jusqu’au 31 décembre 2022.

Il pourra être modifié dans les conditions prévues par les articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

**Article 7 – Publicité de l’accord.**

Cet accord fera l’objet d’un dépôt, par la Direction, à la DIRECCTE conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L.2231-7, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail. Il sera également déposé au Conseil des Prud’hommes.

Fait à Campbon, le 25 Février 2022

Pour le syndicat FNCR. Président

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat FO

Pour le syndicat UNSA

Pour le syndicat CGT