

### PROCES VERBAL D’ACCORD

### SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

### 

**Entre les soussignés, d’une part**

L’Unité Economique et Sociale composée de :

- La SAS des Transports CAILLOT et

- La SAS BETHENY TRANSPORTS, représentées par leur Président Directeur Général,

Ci-après dénommée la Direction.

**Et, d’autre part,**

Les Organisations syndicales représentatives suivantes :

- FO,

- CFDT,

- CGT,

- UNSA Transport

- CFTC

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée a été engagée au sein de l’UES CAILLOT. Sont volontairement écartés les thèmes portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encadré par l’accord collectif du 15 juillet 2019 ; et celui sur le droit à la déconnexion validé en son article 7 lors des NAO de 2017 est reconduit au sein de l’UES CAILLOT (annexe 2).

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion : 07 mars 2022

- 2ème réunion : 13 juin 2022

- 3ème réunion : 19 septembre 2022

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les propositions des organisations syndicales (annexe 3), il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

**Niveau de la Négociation :**

L’Unité Economique et Sociale (liste des établissements en annexe 1).

**TITRE I - REMUNERATIONS**

**Article 1 – Revalorisation des salaires au 1er octobre 2022 pour**

* **Personnel Ouvrier Roulant coefficient 150M:**

La direction propose une augmentation de 6% sur le salaire de base.

* **Personnel Ouvrier Roulant coefficient 138M:**

La direction propose une augmentation de 2.64% sur le salaire de base (ce coefficient a bénéficié en 2022 des augmentations collectives du TRM et celles du SMIC ce qui représente déjà + 3.36%. La direction émet cette proposition afin que la hausse de salaire globale soit également de 6% pour cette catégorie).

* **Personnel Ouvrier Sédentaire et Employés :**

La direction propose une augmentation de 4 % sur le salaire de base.

* **Personnel Maîtrise :**

La direction propose une augmentation de 3 % sur le salaire de base.

Ces augmentations ne se cumuleront pas aux éventuelles hausses qui seront mises en place durant la période de validité dudit présent accord, et décidées par les partenaires signataires de la Convention Collective ou à une éventuelle augmentation du SMIC. Les salariés bénéficieront donc par comparaison du taux horaire le plus élevé.

1. **Prime de Bonne Organisation** :

La prime de bonne organisation est applicable sur tous les sites depuis octobre 2008

A ce jour, les critères retenus pour le versement mensuel de la prime de bonne organisation sont les suivants :

1. Le taux d’opérations annexes à la conduite :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Taux | Montant prime |
| Conducteur grand routier | >31%  19 à 30%  <18% | 0,00€  122,00€  230,00€ |
| Conducteur régional | >39%  31 à 37%  <30% | 0,00€  122,00€  230,00€ |
| Conducteur navette | >9%  6 à 8%  <5% | 0,00€  122,00€  230,00€ |
| Conducteur local | >59%  51 à 58%  >50% | 0,00€  122,00€  230,00€ |

1. L’amplitude journalière moyenne :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Navette | 180h / 186h / 206.5h / 208h / 219h | 10.5 |
| Locaux | 152h / 166h / 169h / 180h / 186h / 193h | 11 |
| 206.5h / 208h / 200h / 219h | 12 |
| Régionaux | 152h / 169h / 180h / 186h | 11 |
| 206.5h / 200h / 208h / 219h | 12 |
| Grands routiers | 152h / 166h / 169h / 180h / 186 | 11 |
| 200h / 206.5h / 208h / 219h | 12 |

1. La moyenne mensuelle de temps de conduite

8h pour les navettes / locaux et régionaux

8.5h pour les grands routiers

1. le conducteur n’a pas fait l’objet d’un accrochage ou accident responsable (à étudier au cas par cas)
2. le conducteur a respecté les consignes concernant la prise ou non d’autoroute

Pour rappel le versement de cette prime est proratisé en fonction de la présence effective du conducteur sauf dans les cas suivants :

- jours non travaillés à l’initiative de l’employeur ou du salarié dans le cas où le forfait est atteint

- absences dans le cadre de la prise des repos compensateurs de remplacement

1. **Prime d’ancienneté** :

Taux à 12% (au lieu de 10% dans la Convention Collective) pour les ouvriers roulants à compter de 20 ans d’ancienneté.

1. **Frais professionnels : rappel des règles d’attribution**

Pour les conducteurs grands routiers et pour tous les conducteurs régionaux, le principe est le remboursement aux frais réels.

Un accord a été signé le 21 juin 2010 pour la mise en place de la déduction spécifique pour frais professionnels. Le montant de la déduction spécifique s’élève à ce jour à 20%, pour les conducteurs entrant dans le champ d’application de l’abattement pour frais professionnel.

**Article 2 – Règles de carence maladie non-professionnelle pour l’ensemble du personnel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ancienneté du salarié | Carence 1er arrêt | Carence 2ème arrêt | Carence 3ème arrêt et suivants |
| Plus de 25 ans | 1 jour | 2 jours | 2 jours |
| Entre 15 et 24 ans | 2 jours | 3 jours | 4 jours |
| Entre 10 et 15 ans | 3 jours | 4 jours | 5 jours |
| Moins de 10 ans | 3 jours | 5 jours | 5 jours |

Rappel : l'application de cette règle s'établie vis à vis d'un historique d'absence maladie sur les 12 derniers mois précédent l’arrêt de travail à traiter, et non sur l’année calendaire.

**TITRE II – TEMPS DE TRAVAIL**

**A – Calcul des droits à repos compensateur trimestriel**

L’article R3312-48 du code des transports fixe un dispositif spécifique, dérogatoire au droit commun par seuil d’heures supplémentaires, applicable au personnel roulant des entreprises de transport routier de marchandises.

Le repos compensateur trimestriel obligatoire prévu par le décret n°83-40 du 26 janvier 1983 a vocation à s’appliquer sans possibilité de cumul avec la contrepartie en repos prévue par les dispositions du code du travail.

**Heures supplémentaires**

La contrepartie en repos est calculée sur les heures effectivement travaillées : les périodes d’inaction même rémunérées à quelque titre que ce soit n’y ouvrent pas droit.

Il en résulte que, de manière générale, toute période de décompte des heures supplémentaires dans laquelle se situent un jour férié, de repos, de congé ou d’absence pour causes diverses, entraîne un droit à repos réduit, voire aucun droit (absences, congés payés).

**Heures sur travail de nuit**

La convention collective des transports routiers de marchandises prévoit l’attribution d’un repos compensateur égal à 5% des heures travaillées entre 21h et 6h du matin, lorsque le salarié a effectué au moins 50 heures de travail mensuel sur cette période nocturne.

Seuil d’heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur trimestriel :

Conducteurs Grands Routiers : ouvrent droit à un repos compensateur trimestriel de :

* 1 jour les heures supplémentaires effectuées entre 600 et 638 heures
* 1,5 jour les heures supplémentaires effectuées entre 639 et 667 heures
* 2,5 jours les heures supplémentaires effectuées au-delà de 668 heures

Conducteurs Courtes Distances :

* 1 jour les heures supplémentaires effectuées entre 548 et 586 heures
* 1,5 jour les heures supplémentaires effectuées entre 587 et 615 heures
* 2,5 jours les heures supplémentaires effectuées au-delà de 616 heures

La prise du repos compensateur s’effectue en journée entière, à l’initiative du salarié dès que la durée de ce repos atteint une journée, dans les 3 mois suivant l’ouverture des droits. Le salarié transmet sa demande de repos compensateur au moins une semaine à l’avance, en précisant la date et la durée du repos sollicité. Dans les 4 jours ouvrables qui suivent, l’employeur fait connaître sa réponse à l’intéressé.

Si la demande est refusée pour des raisons relevant d’impératifs de fonctionnement de l’entreprise, il doit proposer une nouvelle date dans les 2 mois qui suivent celle initialement demandée.

**B – Repos compensateur en remplacement du paiement des heures supplémentaires**

Les parties sont conscientes de la charge générée par l’activité d’une entreprise de transport routier et du nombre important d’heures supplémentaires qu’elle induit (au-delà du forfait horaire mentionné dans le contrat de travail), elles estiment nécessaire d’accroitre les temps de repos dont les salariés sont susceptibles de bénéficier.

Le présent accord est conclu en application de l’article L.3121-28 du code du travail qui prévoit qu’un repos peut être accordé en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires.

La prise du repos est possible dès que 7 heures de droit sont acquises, elle a lieu, soit à l’initiative du salarié, ou à celle de l’employeur sous forme de journée(s) entière(s) dans les 3 mois après l’ouverture du droit.

**Repos compensateur à l’initiative du salarié**

La demande de prise du repos peut se faire à l’initiative du salarié avec un délai de prévenance minimum d’une semaine à l’avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos sollicité. Dans les 4 jours qui suivent la demande du salarié, la Direction fait connaître à l’intéressé sa réponse. Dans l’hypothèse où la date souhaitée ne serait pas compatible avec les exigences du service, une autre date sera proposée, dans les deux mois qui suivent celle initialement demandée.

A défaut de demande du salarié dans les délais prescrits ci-dessus, le salarié se devra d’utiliser ses repos dans un délai maximum d’un an.

**Repos compensateur à l’initiative de l’employeur**

L’employeur peut astreindre le salarié à la prise du repos compensateur de récupération, dès que l’activité est réduite ou pour des raisons relevant d’impératifs de fonctionnement de l’entreprise. La société doit prévenir le salarié dans un délai de 2 jours ouvrables avant la prise du repos compensateur de remplacement.

**Article 2 – Calcul de la durée de travail pour le Personnel « ouvrier sédentaire », employé et Maitrise**

**Règle des Heures supplémentaires**

Le contingent d’heures supplémentaires par an et par salarié reste fixé à 220 heures.

Le salarié ne peut refuser d’accomplir les heures supplémentaires que l’employeur décide de faire effectuer dans la limite du contingent préfixé.

Pour rappel : certaines heures supplémentaires ne sont pas imputables sur le contingent comme :

- les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement

Conformément au code du travail, les parties ont convenu que la direction se réserve le droit de décider ou non du remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement appelé « repos compensateur équivalent ».

Cette contrepartie en repos pourra être prise par journée entière à la convenance du salarié, le délai de prévenance est fixé à 1 semaine et seront prises dans un délai maximum de 1 an suivant l’ouverture du droit.

**Article 3 – Calcul de la durée du travail pour le personnel « Cadres Autonomes »**

En application de l’article L.3121-63 du Code du Travail, les parties ont convenu de permettre la fixation de la durée du travail de certaines catégories de personnel par le recours aux conventions de forfait en jours sur l’année.

Sont concernés les cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont intégrés.

**TITRE III – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 1 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an à compter de la date de signature.

**Article 2 – Validité**

La validité du présent accord d’entreprise (L.2232-12) est subordonné à sa signature par, d’une part, l’employeur et, d’autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires.

**Article 3 – Notification et Publicité**

Conformément à l’article L.2232-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise et communication aux salariés par voie d’affichage.

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

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Reims.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Fait à Bétheny, en 7 exemplaires, le

Pour la direction de l’UES des sociétés SAS TRANSPORTS CAILLOT et BETHENY TRANSPORT

Pour les Organisations Syndicales

|  |  |
| --- | --- |
| Organisations syndicales | Signataires |
| FO |  |
| CGT |  |
| UNSA |  |
| CFTC |  |
| CFDT |  |

# ANNEXE 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS

**I - MARNE**

**SAS BETHENY TRANSPORTS**

Siret 323 286 807 00025

ZI du Buisson Sarrazin - 51450 BETHENY

# SAS TRANSPORTS CAILLOT

**Siège social**

Siret 304 927 072 00047

ZI du Buisson Sarrazin - 51450 BETHENY

**Garage**

Siret 304 927 072 00054

51450 BETHENY

**Faucher**

Siret 304 927 072 00146

Rue Léon Faucher – 51100 REIMS

**Val Clair 1&2**

Siret 304 927 072 00153

Rue du Val Clair – 51100 REIMS

**II – ETABLISSEMENTS SECONDAIRES**

Siret 304 927 072 00070

ZI 4, rue de l’Industrie - 77200 TOURNAN EN BRIE

Siret 304 927 072 00062

ZI 31, rue de l’Industrie - 67722 HOERDT

Siret 304 927 072 00088

ZA de la Baudrière - 27520 BOURGTHEROULDE INFREVILLE

Siret 304 927 072 00104

La Pécardière - 72470 ST MARS LA BRIERE

Siret 304 927 072 00112

Parc d’activités Quadraparc - Rue Parc à Bois - 62800 LIEVIN

Siret 304 927 072 00138

Avenue de l’Europe – 59270 BAILLEUL

Siret 304 927 072 00179

Rue de la Verrerie – 03270 SAINT YORRE

ANNEXE 2 : LE DROIT A LA DECONNEXION

Il s’agit en application de l’article L.2242-8 du code du travail, de définir les modalités d’exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion, de mettre en place des dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

La déconnexion est un droit pas un devoir donc l’objectif n’es pas d’interdire purement et simplement l’utilisation des outils numériques en dehors du temps de travail. Il s’agit de définir des règles de bon usage des outils numériques et mettre en place des garde-fous pour éviter les abus et protéger les salariés qui souhaitent voir appliquer ce droit.

**Article préliminaire : les outils numériques professionnels : définition, avantages et inconvénients**

Définition des outils numériques professionnels :

* Outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, smartphones, téléphones mobiles
* Outils numérique dématérialisés : logiciels, connexion sans fil, messagerie électronique, internet
* Outils permettant d’être joignables à distance et de travailler à distance

Le développement des outils numériques offre beaucoup d’avantages tant sur le plan de la gestion du temps que sur celui de la communication. Il permet de raccourcir les délais de prise de décision, de mieux organiser son travail, améliore la productivité, accélère l’exécution des tâches, offre des solutions appréciables en termes d’articulation des temps de vie professionnelle / personnelle. Il unifie les dispositifs et les procédures de diffusion de l’information et améliore la fréquence de communication.

En revanche, l’utilisation des outils numériques accélère les rythmes de travail et peut générer un sentiment d’urgence et du stress. Mal employées, les nouvelles technologies peuvent aussi détériorer les relations entre les salariés, favoriser le sentiment d’isolement, réduire la cohésion d’équipe et diminuer la présence sociale dans le groupe.

Il est nécessaire d’encadrer l’utilisation des outils numériques afin de responsabiliser les salariés dans leur usage de ces outils numériques et de trouver un juste équilibre entre ces nouveaux outils de travail qui peuvent faciliter la vie des salariés et leur abus qui réduit les repos et les congés.

L’usage des outils informatiques en dehors du temps de travail ne doit pas résulter d’une contrainte imposée par le supérieur hiérarchique mais de l’initiative du salarié.

Il s’agira donc de trouver un équilibre pour minimiser leurs aspects négatifs et maximiser leurs aspects positifs.

**Article 7.1. Champ d’application**

Salariés concernés :

Salariés et personnel d’encadrement dont salariés disposant d’un téléphone portable d’entreprise, d’un accès messagerie mails professionnels et d’un ordinateur portable professionnel.

**Article 7.2. Eviter la surconnexion**

Définir des plages de déconnexion de référence, par exemple de 20h à 7h du lundi au vendredi (respect de l’obligation de repos quotidien : 11heures consécutives), le week-end et pendant les congés en stipulant que seules « la gravité, l’urgence ou une situation exceptionnelle peuvent justifier l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en soirée ou en dehors des jours travaillés ».

Affichage automatique le soir et le week-end d’une fenêtre d’alerte sur la messagerie professionnelle qui propose deux opérations pendant les heures de déconnexion : différer l’envoi du mail (automatisme du report d’envoi : « envoi différé ») ou le confirmer s’il est urgent : chacun pourra paramétrer les heures de fonctionnement de cette fenêtre sur sa messagerie en tenant compte de ses heures de travail.

Encourager l’utilisation du gestionnaire d’absence en cas d’absence de longue durée et renvoyer les expéditeurs vers un autre salarié en cas d’urgence.

**7.3. Réduire les phénomènes de surcharge cognitive et favoriser la productivité**

Encourager les salariés à ne pas activer les alertes sonores ou visuelles d’arrivée d’un nouveau message.

Anticiper et communiquer des délais réalistes pour les différents projets en définissant clairement des priorités, ne pas solliciter ses collègues en dehors des temps de travail sauf circonstances exceptionnelles.

**7.4. Favoriser la communication**

Interdire l’utilisation de la messagerie électronique et des smartphones pendant les réunions.

Rappeler la nécessité de rédiger des courriels clairs et neutres et l’utilisation des règles élémentaires de politesse –> règles de bon sens.

Inviter les salariés à s’interroger sur la pertinence de l’envoi d’un courriel et sur l’importance des destinataires :

* Inciter les salariés à s’interroger sur la nécessité d’activer la fonction « répondre à tous » / désactiver la fonction « répondre à tous »
* Inciter les salariés à s’interroger sur la pertinence d’utiliser systématiquement la messagerie électronique pour communiquer : l’utilisation de la messagerie électronique ne doit pas être systématisée en toute circonstance. Le face à face ou le téléphone permettent parfois de communiquer plus efficacement 🡪 favoriser les échanges directs.

**7.5. Bilan annuel sur l’usage des outils numériques professionnels**

L’entreprise s’engage à proposer, sur la base du volontariat, un bilan annuel de l’usage des outils numériques professionnels dans l’entreprise.

Ce bilan sera élaboré à partir d’un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié concerné en fin d’année.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaitre des difficultés identifiées, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre toutes les actions de préventions et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

ANNEXE 3 : LES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

1. FO

* Maintien des acquis
* Demande une augmentation pour tous les salariés de 8%
* Augmentation de la part patronale pour la mutuelle
* Mise en place d’une journée enfant malade (- de 10 ans)
* Demande du 13ème mois conventionnel du smic pour l’ensemble des salariés
* Revenir sur les primes challenge
* Augmentation de 10% des frais par rapport à la convention
* Application des doléances rétroactivement au 1er juin

1. CGT

* Augmentation de 3% pour les ouvriers, employés et de 2% pour les agents de maîtrise
* Augmentation de la prime d’ancienneté à 14% pour les salariés ayant 25 ans d’ancienneté
* La CGT demande la mise en place d’une prime d’assiduité
* Mise en place des chèques vacances
* Augmentation de la prime salissure à 30 euros brut

1. CFTC

* Maintien des acquis
* Demande de 8% d’augmentation pour employés et ouvriers et maîtrise +1% en juillet
* Revenir sur les jours de carence maladie à 2 jours
* Mise en place d’une journée enfant malade moins de 10 ans (non hospitalisés)
* Remise en place de la prime cariste
* Demande du 13ème mois conventionnel du SMIC pour l’ensemble des salariés
* Revenir sur les primes challenge (autoroute et gasoil)
* Paiement des frais repas au tarif conventionnel pour les chauffeurs
* Demande de l’automatisation du paiement du 1/10 des congés payés tous les ans pour ouvriers et maitrises
* Demande de renouvellement des tenues vestimentaires (veste, pull et pantalons)
* Demande de prime fidélité de 45 euros bruts mensuels à partir de 15 ans de présence dans l’entreprise pour tous les salariés
* Demande de dénonciation de la PBO
* Demande d’accord local pour maintenir les 7 jours de préavis pour les salariés et employés en cas de démission
* Uniformisation du tarif casse-croûte pour les caristes au prix conventionnel des chauffeurs
* Demande valeur faciale du ticket restaurant à 9 euros – répartis 5.40 euros part employeur (60%) et 3.60 euros part salariale (40%)

1. CFDT

* Augmentation des salaires bruts de 6% pour tout le personnel rétroactif au 1er janvier 2022
* Revalorisation des différentes primes
* Mise en place d’une prime autoroute gasoil
* Revalorisation des tickets restaurant pour les administratifs
* Augmentation de la participation employeur à la mutuelle
* Mise en place d’une prime vacance

1. UNSA

* Augmentation de 3.5% de salaire pour chaque salarié
* Maintien des acquis
* Egalité des salaires pour les salariés qui ont le même poste
* Mise en place d’une prime pour les salariés en équipe
* Respecter la vie privée de chaque salarié après le travail afin que chacun puisse déconnecter (plus d’appels téléphoniques, ni de SMS ou de mail sur le téléphone personnel)
* Une journée d’enfant malade pour tous les salariés
* Augmentation de 1% des primes actuelles
* Obtention d’un 13ème mois