**ACCORD SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE BOLLORÉ LOGISTICS**

**POUR L’ANNEE 2022**

**SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L’ENTREPRISE**

Aux termes des articles L.2242-1 et suivants et L.2242-15 du Code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, l’employeur est tenu d’engager chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise qui porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail (notamment la mise en place du travail à temps partiel), l’intéressement, la participation et l’épargne salariale ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes.

Dans ce cadre, la Direction de Bolloré Logistics et les Organisations Syndicales de l’Entreprise se sont rencontrées les 07 janvier, 21 janvier et 27 janvier 2022.

Au terme de ces différentes réunions, il est conclu le présent accord relatif au périmètre de Bolloré Logistics.

**ENTRE**

d’une part,

**BOLLORÉ LOGISTICS** représenté par **………………….**, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales,

**ET**

d’autre part,

Les Organisations Syndicales énumérées ci-après, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

* **Le Syndicat CFDT**, représenté par **………………….**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,
* **Le Syndicat CFE-CGC**, représenté par **………………….**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
* **Le Syndicat CFTC**, représenté par **………………….**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
* **Le Syndicat CGT**, représenté par **………………….**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
* **Le Syndicat FO**, représenté par **………………….**, en sa qualité de Délégué Syndical Central

**CHAPITRE 1 – MESURES POUR L’ANNEE 2022**

**Article 1 - Augmentation générale des salaires et appointements**

Les dispositions suivantes seront appliquées aux salariés présents en CDI et CDD, pour une base annuelle temps plein – 13ème mois compris – avec 9 mois d’ancienneté dans l’entreprise ou dans le Groupe à la date d’application du **1er avril 2022** :

* 1. **Salariés Non-cadres et Cadres**

* + 1. **Salaires de base annuels bruts (hors prime d’ancienneté, majoration comprise) inférieurs ou égaux à 61.704 €**
* Sur la tranche du salaire de base annuel brut inférieure ou égale à 30.852 € : **2%**
* Sur la tranche du salaire de base annuel brut supérieure à 30.852 €

et inférieure ou égale à 41.136 € : **1,5%**

* Sur la tranche du salaire de base annuel brut supérieure à 41.136 €

et inférieure ou égale à 61.704 € : **1%**

Les pourcentages d’augmentation s’appliquent de manière progressive, chaque augmentation par tranche de salaire de base annuel brut s’ajoutant aux augmentations des tranches de salaire de base annuel brut inférieures.

*A titre d’exemple, pour un salaire de 55.000 € (soit 30.852 € + 10.284 € + 13.864 €) : (30.852 € x 2%) + (10.284 € x 1,5%) + (13.864 € x 1%) = (617,04 € + 154,26 € + 138,64 €) = 909,94 €.*

Par ailleurs, les salariés bénéficient, au titre du présent article, d’une garantie minimale d’augmentation annuelle de

800 € brut.

* + 1. **Salaires de base annuels bruts (hors prime d’ancienneté, majoration comprise) supérieurs à 61.704 €**

Pas d’augmentation générale.

* 1. **Salariés Cadres**

En complément de la mesure 1.1, le plafond du 13ème mois annuel des cadres, tel que défini par l’avenant n°2 de révision de l’Accord d’harmonisation des statuts sociaux du 29 avril 2008 en date du 29 juin 2016, est porté à **4.500 €** bruts et fera l’objet d’un avenant spécifique audit accord.

* 1. **Dispositif général**

A l’issue des augmentations générales, la Direction s’engage à ce que les salariés qui en feraient la demande, puissent être reçus par leur service Ressources Humaines local afin que soit abordée la question de leur évolution salariale dans l’entreprise au regard de leur qualification, de leur compétence, de leur expérience, de leur exercice de responsabilité ainsi que de leur évolution de carrière au sein de l’entreprise.

### **Article 2 - Promotion professionnelle**

L’accession à une catégorie professionnelle (telle que définie par la Convention collective à savoir Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise, Agent de Haute Maîtrise et Cadre) supérieure (dans le cadre d’une promotion professionnelle) s’accompagne automatiquement d’une augmentation du salaire de base brut hors ancienneté à date d’effet de la promotion.

### **Article 3 - Emploi**

Poursuite de l’application de l’Accord sur l’Organisation du Temps de Travail (OTT) du 12 juillet 2017 en matière d’emploi et tout particulièrement d’intégration des jeunes et d’emploi durable.

L’entreprise poursuivra une démarche de Solidarity Sourcing (Recrutement Solidaire), visant à promouvoir l’embauche de salariés éloignés du marché de l’emploi.

Eu égard à la pandémie de Covid-19 qui affecte sérieusement l’économie et tout particulièrement les jeunes, qui rencontrent de grandes difficultés dans leur insertion professionnelle en telle période, l’entreprise s’engage à continuer de recourir aux contrats de professionnalisation et aux contrats d’apprentissage et, de manière plus générale, de mettre tout en œuvre pour favoriser l’emploi des jeunes.

**Article 4 – Prime stagiaires**

Une prime de stage de 280 € Bruts mensuels est versée pour les stages conventionnés en entreprise de 1 mois à 2 mois, ne donnant pas lieu légalement à indemnisation. La part salariale des Titres restaurants attribués viendra en déduction de cette prime de stage.

**Article 5 - Astreintes et Travail de nuit**

Poursuite de l’application des dispositions de l’Accord d’UES SDV-DAT sur le Travail de nuit du 17 juillet 2003 et de l’accord Bolloré Logistics sur les Astreintes du 16 mai 2018.

**Article 6 – Temps de travail**

Poursuite de l’application de l’Accord sur l’Organisation du Temps de Travail (OTT) du 12 juillet 2017 et de son avenant n°1 du 13 décembre 2018.

**Article 7 – Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

Après examen du suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes, les parties signataires s’accordent à poursuivre le déploiement des dispositions de l’Accord sur l’Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de vie au travail du 16 décembre 2016 et de son avenant n°1 du 13 décembre 2018.

Afin de poursuivre la correction des écarts éventuels de rémunération qui apparaîtraient non-justifiés par des différences de traitement liées à la qualification, la compétence, l’expérience ou l’exercice de responsabilités entre les Femmes et les Hommes, une enveloppe spécifique de **150.000 €** bruts est mise en place dans le cadre des Augmentations Individuelles 2022 Bolloré Logistics.

Cette enveloppe spécifique pourra donner lieu à dépassement exceptionnel sur accord express de la Direction Générale.

**Article 8 – Partage de la valeur ajoutée dans l’Entreprise**

Poursuite de l’application des dispositifs en place concernant la Participation et l’intéressement.

**8.1. PEE**

L’abondement au fonds Bolloré diversifié du PEE est porté de 800 € à 850 €.

**8.2. PERCO**

L’abondement au PERCO est également porté de 800 € à 850€.

La revalorisation de ces deux abondements fera l’objet de deux avenants spécifiques, un à l’accord PEE, un à l’accord PERCO.

**Article 9 –** **Neutralisation de l’impact de l’activité partielle sur le montant des demi-13ème mois versé en 2022**

En application de l’avenant n°2 de révision de l’accord d’harmonisation des statuts sociaux de la société SDV, devenue BOLLORE LOGISTICS, du 29 avril 2008, le 13ème mois est maintenu à hauteur et dans les proportions du maintien de rémunération applicable.

En conséquence, les périodes non-indemnisées par l’employeur ne peuvent entrer dans le calcul du   
13ème mois et proratent ce dernier à due concurrence.

Les parties signataires conviennent de neutraliser l’effet de l’activité partielle de l’année 2022 sur le montant des demi 13ème mois versés aux mois de juin et décembre 2022.

Sont concernés par cette mesure l’ensemble des salariés ayant été placés en activité partielle sur la période de référence pour le calcul du 13ème mois versé au cours de l’année 2022.

**Article 10 - Majoration de l’indemnité de fin de carrière**

L’accord contrat de génération en date du 16 décembre 2016 étant arrivé à son terme le 31/12/2019, il est convenu de maintenir du 31/12/2021 au 31/12/2022 le dispositif de majoration de l’indemnité de fin de carrière.

Tout salarié qui envisagerait de partir à la retraite et qui informerait l’Entreprise 24 mois avant la date effective de son départ, bénéficiera d’une majoration de l’indemnité de fin de carrière.

L’engagement de chaque salarié de partir à la retraite à la date fixée avec l’employeur devra être formalisé par écrit du salarié.

Seront concernés uniquement les salariés de moins de 67 ans à la date de leur départ effectif à la retraite, pouvant liquider leur retraite de Sécurité Sociale à taux plein au moment de leur départ et ayant été rémunérés sans interruption au cours des 6 mois précédents.

La majoration proposée est calculée comme suit : au-delà de 20 ans d’ancienneté Groupe le salarié percevra une majoration égale à 2 mois de salaire de base (salaire de base + prorata de 13ème mois + prime d’ancienneté le cas échéant) dans la limite de 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale.

# CHAPITRE 2 – REVISION – PUBLICITE ET DEPOT

**Article 11 - Prise d’effet**

L’accord prend effet à compter de sa signature.

A la date d’entrée en vigueur du présent accord, celui-ci remplace, sans autre formalité, toute autre disposition antérieure qu’elle résulte notamment d’accords, d’usages ou d’engagements unilatéraux relatifs aux modalités exposées au présent accord.

**Article 12 – Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour l’année 2022.

Conformément à l’article L.2222-4 du Code du travail, à l’arrivée du terme le présent accord cesse de produire ses effets.

**Article 13 – Révision de l’accord**

Le présent accord pourra faire l’objet, à tout moment, d’une demande de révision par la Direction de l’entreprise ou par une organisation syndicale habilitée au sens de l’article L.2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée aux autres parties et, le cas échéant, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction concernant les articles soumis à la révision.

Les discussions portant sur la révision devront s’engager dans les trois mois suivant la date de la demande.

Les Parties signataires du présent accord s’engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d’un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer un quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

**Article 14 – Dépôt**

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

* Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud’hommes de Nanterre,
* L’accord sera déposé sur la plateforme teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dépôt transmettant automatiquement l’accord à la Direction Régionale et Interdépartementale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS).

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l’article L.2231-5 du Code du travail.

Un affichage sera, en outre réalisé, sur les panneaux de la Direction destiné à cet effet.

**Article 15 – Publication sur la base de données**

Le présent accord sera, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale.

Fait à Puteaux, le 01 février 2022, en 8 exemplaires

Pour Bolloré Logistics

**Monsieur** **………………….**

Directeur des Relations Sociales

Pour le Syndicat CFDT, **Monsieur ………………….**,

Délégué Syndical Central,

Pour le Syndicat CFE-CGC, **Madame ………………….**,

Déléguée Syndicale Centrale

Pour le Syndicat CFTC, **Madame ………………….**,

Déléguée Syndicale Centrale,

Pour le Syndicat CGT, **Madame ………………….**,

Déléguée Syndicale Centrale,

Pour le Syndicat FO, **Monsieur** **………………….**,

Délégué Syndical Central