ACCORD D’ENTREPRISE GHESTEM LILLE

RELATIF AUX SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE

Entre la S.A.S. GHESTEM LILLE, SIRET n° 834 822 272, située Boulevard du Petit Quinquin, FRETIN (59), représentée par XXX,

D’une part,

Et

Les organisations syndicales suivantes :

* Organisation syndicale CFDT, représentée par :

\* xxxx, agissant en qualité de membre du CSE,

\* xxxx, agissant en qualité de délégué syndical

D’autre part.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu, en application de l’article L 2242-1 du code du travail, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Les dispositions du présent accord d’entreprise sont applicables à l’ensemble du personnel de la Société GHESTEM LILLE, sauf dispositions contraires.

L’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ont été convoquées et se sont réunies lors de différentes réunions de négociation notamment en décembre 2022 et janvier 2023.

Au terme de ces dernières réunions, la Direction et les organisations syndicales ont fait le choix de soutenir le pouvoir d’achat des salariés tout en tenant compte du contexte actuel d’inflation mais aussi d’incertitudes pesant sur l’entreprise.

Il est rappelé également le contexte salarial dans lequel s’inscrit cette N.A.O. en 2022, dans une période d’inflation conjoncturelle, avec notamment l’augmentation des grilles conventionnelles de la Convention Collective de + 5% en février 2022 et + 1% supplémentaire en mai 2022, ainsi que le rattrapage du Coefficient 138 par le SMIC en aout 2022. Un nouvel accord, non encore étendu à l’ensemble de la profession, a été signé le 25 octobre 2022, revalorisant les grilles conventionnelles et les Indemnités de déplacement de 6%.

Dans ce contexte et eu égard aux négociations nationales de la profession dans la branche du Transport Routier de Marchandises, dans lesquels les parties s’entendent à voir les chargeurs/clients assumer une augmentation des couts du transport de nature à revaloriser nos métiers, les parties décident donc de s’en remettre aux accords conventionnels intervenus dans la profession, qui revalorisent notamment les coefficients de nos métiers.

Tout en rappelant que l’entreprise n’est pas adhérente d’une organisation patronale participante aux négociations nationales d’accords conventionnels dans la profession, et n’est donc pas tenu de les appliquer, les parties font le choix de suivre le niveau de revalorisation qui est négocié, qui sera appliqué par anticipation sans attendre l’arrêté d’extension qui le rendra obligatoire dans l’ensemble de la profession.

Les parties se sont entendues sur la mise en œuvre des mesures suivantes :

**1/ Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée :**

• **Salaires effectifs**

*Pour l’ensemble du personnel:*

Il est convenu aujourd’hui l’application dès le 1er décembre 2022 de l’accord conventionnel de la branche d’octobre 2022 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de marchandises, qui prévoit :

* + 6% de revalorisation sur les taux horaires minimaux des grilles conventionnelles pour tous les coefficients de l’ensemble des catégories: appliquée au 1er décembre 2022;
* Revalorisation des Indemnités de déplacement Ouvrier : + 6% au 1er décembre 2022
* *Pour le personnel de conduite:*
* Mise en place d’une garantie horaire contractualisée de 169H :

Afin de valoriser et sécuriser les garanties contractuelles des conducteurs et tenir compte des temps de travail réellement effectués en particulier par les Conducteurs affectés sur l’activité Distribution Palettes dont l’activité a évolué ces dernières années se détachant totalement d’une activité Messagerie telle que définie dans les dispositions conventionnelles, il est décidé de porter le temps mensuel de référence de cette activité à 169H (intégrant les heures d’équivalence selon dispositions conventionnelles de la CCN des Transports Routiers de Marchandises). Pour le déploiement de cette mesure protectrice aux conducteurs d’ores et déjà salariés, cette garantie horaire mensuelle de 169H devra être contractualisée par avenant, approuvé par le conducteur pour le 1er mars 2023.

*Pour le personnel de manutention :*

Compte tenu des conditions et volumes particuliers d’activité du personnel de manutention, et dans un souci d’harmonisation avec l’équipe de manutention du matin, l’ensemble des agents de quai verront leur temps de travail de référence évoluer sur une base de 37H hebdomadaire. Cette garantie contractuelle sera soumise à approbation par chaque salarié pour une mise en application à compter du 1er mars 2023.

*Pour le personnel employé:*

Pour tous les salariés relevant des catégories Employé et Agent de Maitrise, bénéficiant de plus de 1 an d’ancienneté, n’ayant pas déjà bénéficié d’une revalorisation dans l’année, à titre individuel ou en application des grilles conventionnelles, il est décidé l’application à compter du 01/03/2023 d’une revalorisation de 3% minimale.

• Dispositions sociales diverses :

**1/ Gestion Des Conges Payes**

Chaque salarié a droit, pour une année complète de travail, à 5 semaines de congés payés soit 25 jours ouvrés quel que soit son horaire mensuel de travail.

Pour les congés d’été (période allant du 1er mai au 31 octobre) durant laquelle chaque salarié a le droit et l’obligation de bénéficier d’au moins deux semaines de congés consécutives soit 12 jours ouvrables consécutifs, le principe est que l’employeur indique à chaque salarié au plus tard le 31 mars la date de ses congés. Cela suppose que chaque salarié ait déposé sa demande au plus tard le 15 février. Il est rappelé que le congé principal du salarié (24 jours ouvrables maximum) doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre. L’entreprise s’engage à permettre pour l’ensemble des salariés, sur demande expresse du salarié, que ce congé principal soit ainsi pris sur cette période, sauf volonté contraire de la part du salarié.

Les dates de congés payés sont avant tout fixées d’un commun accord entre salarié et employeur.

La fixation des congés se fera, chaque année (sans qu’il n’y ait d’avantages acquis liés à la situation de l’année précédente), notamment en tenant compte de critères liés au salarié, dont, par ordre de priorité:

* L’ancienneté du salarié au sein de l’entreprise.
* L’existence d’une éventuelle activité professionnelle chez un autre employeur.
* La situation de famille du salarié (enfants scolarisés notamment)
* Les possibilités de congé de son conjoint (ou partenaire lié par un PACS).
* La présence au sein de son foyer d’une personne handicapée ou d’une personne âgée en perte d’autonomie.

Un couple marié et/ou lié par un pacte civil de solidarité (partenaire pacsé) qui travaille dans la même entreprise a droit à un congé simultané.

Les jours de congés payés à solder au 31 mai non posés au 31 janvier (pour février, mars, avril, mai) pourraient être fixés par l’employeur de manière unilatérale, en respectant un délai de prévenance raisonnable afin de planifier au mieux en tenant compte de la saisonnalité de l’activité, tout en préservant de permettre à tous de pouvoir bénéficier de leurs congés payés.

**2/ Egalité professionnelle et qualité de vie au travail :**

**• Egalité professionnelle**

L’entreprise s’engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l’adéquation entre la qualification des candidat(es) et les compétences requises pour l’emploi proposé.

A cet effet, les offres d’emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu’elles s’adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

L’entreprise s’engage à poursuivre la garantie d’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l’entreprise veille à maintenir les conditions d’une bonne polyvalence permettant l’accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L’entreprise s’engage à garantir un niveau de salaire à l’embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d’expérience et de compétences requises pour le poste. L’entreprise publie le 1er Mars de chaque année au plus tard, « l’index de mesure des écarts de rémunération femmes – hommes », selon les indicateurs prévus par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

**• Qualité de vie au travail**

La Direction s’engage à permettre un Droit à la déconnexion avec notamment l’engagement des actions suivantes :

Absence d’obligation pour le receveur de répondre aux appels téléphoniques, sms ou courriels en dehors d’une plage horaire qui sera définie en fonction des populations concernées. Seule une circonstance exceptionnelle, née de l’urgence ou de l’importance du sujet traité, constitue une exception au principe du droit à la déconnexion.

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 par le Droit à la déconnexion en fin d’année. Dans le cas où il ferait apparaître des difficultés identifiées, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre toutes les actions de prévention et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

PUBLICITE DE L’ACCORD

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans le champ d'application de l'accord.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au Greffe du Conseil des Prud’hommes compétent.

En application des articles L.2231-6 et D.2231-4 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par voie dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) en vue de sa transmission automatique à la DIRECCTE pour instruction, et pour publication sur le site Légifrance.

Le présent accord sera porté à la connaissance de l’ensemble du Personnel par voie d’affichage sur le panneau réservé aux affichages de la Direction pendant un mois.

Au-delà de cette période, l’accord sera consultable auprès du service du personnel de l’agence.

Fait à FRETIN, le 16 janvier 2023

**Pour l’organisation syndicale CFDT**

XXXX

Délégué Syndical

**Pour l’entreprise**

XXXX