

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX NAO 2021 Négociation Annuelle Obligatoire

Le présent accord a été conclu entre :

La société THE MARKETINGROUP dont le siège social est situé 20 – 26 boulevard du Parc – 92200 Neuilly sur Seine

représentée par Madame Fabienne DEBEVER – Directrice Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « La Société »

d'une part,

et

L'Organisation syndicale CFDT représentée par Madame Liliane REBOUT, Déléguée syndicale, Monsieur El Hadji CAMARA, Délégué syndical et Mme Jennifer BERTIN, Déléguée syndicale,

L'Organisation syndicale CFTC représentée par Madame Annie DESSAGNE, Déléguée syndicale, et Monsieur Thomas ZINSOU, Délégué syndical

L'Organisation syndicale CGT représentée par Madame Lamia MOKHTARI, Déléguée syndicale, et Monsieur Anouar ABID, Délégué syndical

d'autre part,

Suite aux négociations annuelles obligatoires ouvertes au sein de l'entreprise conformément aux dispositions du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les négociations obligatoires ont été ouvertes au sein de l'entreprise le 2 février 2021. Lors de la réunion d'ouverture un calendrier a été présenté et accepté par les organisations syndicales. Ce calendrier est rappelé ci-après :

- Réunion d'ouverture le 2 Février 2021 : ouverture des négociations, définition du calendrier et précision sur le délai de recueil (12 février 2021) des documents à transmettre,
- Communication aux organisations syndicales des documents demandés (3 et 5 Mars 2021),
- 1^{ère} réunion le 26 Mars 2021 : recueil des revendications des organisations syndicales,
- 2^{ème} réunion le 9 Avril 2021 : présentation des propositions de la Direction, échange avec les organisations syndicales
- 3^{ème} réunion le 13 Avril 2021 : réunion complémentaire, nouvelles propositions de la Direction, échange avec les organisations syndicales
- 4^{ème} réunion le 27 Avril 2021 : relecture conjointe du projet d'accord proposé, clôture des négociations.

Lors de ces réunions les organisations syndicales ont présenté leurs revendications et la Direction a fait plusieurs propositions portant sur les conditions de travail, la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. A l'issue de ces échanges les parties présentes se sont mises d'accord sur les dispositions définies ci-après et s'inscrivant dans le cadre de la politique sociale et salariale de l'entreprise.

2. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés exerçant leur activité au sein de la Société sous réserve des éventuelles conditions précisées et des emplois concernés par les mesures.

3. Dispositions

I. Organisation du temps de travail et congés

Article 1 - Crédit de modulation à des fins personnelles

En cours d'année, un salarié qui dispose d'un compteur d'heures de modulation avec un solde suffisant (à minima la valeur du crédit d'heures demandé) peut bénéficier, sur demande écrite, de l'utilisation d'une part de ces heures dans les conditions suivantes :

- Utilisation de maximum 14 h de ce compteur au cours de l'année civile
- Ces heures peuvent être positionnées sur toute l'année à l'exception des lundi et lendemain de jour férié en raison de la forte activité de ces jours.
- Prise de ces heures possible en demi-journée ou journée complète soit 3,5 heures ou 7 heures
- Le salarié doit disposer d'un compteur positif d'heures de modulation avec un solde, à la date de la prise, supérieur au nombre d'heures d'absence.
- Le salarié doit prévenir son manager dès connaissance de l'absence et au plus tard le jour même si l'absence ne pouvait pas être prévisible. En cas de prévenance postérieure à la date de l'absence il s'agira d'une absence injustifiée (ABI).

Cette disposition se substitue intégralement à la disposition antérieure permettant l'utilisation d'un crédit maximum de 7h de modulation à des fins personnelles pouvant être utilisé en cas d'absence non autorisée.

Article 2 – Remise mensuelle de la fiche de modulation

Il est convenu la remise mensuelle systématique aux salariés de leur fiche de modulation.

Si à l'avenir il était mis en place au sein de l'entreprise un système automatisé de suivi des compteurs de modulation, ce système se substituerait à la remise de la fiche modulation.

Article 3 - Congés payés supplémentaires en cas de décès

Afin de prendre en compte la situation particulière des salariés confrontés au décès d'un proche dont les obsèques sont organisées à l'étranger, il est convenu l'attribution d'un congé pour événement familial payé supplémentaire de 2 jours ouvrés dans les conditions cumulatives suivantes :

- Pour le décès d'un père, mère, conjoint, enfant, frère ou sœur
- Pour les obsèques organisées dans un pays étranger hors Europe
- Sur présentation d'un justificatif de la part du salarié précisant le lien de parenté avec le défunt ainsi que le lieu du décès et/ou des obsèques.

Cette autorisation d'absence payée s'ajoute aux congés exceptionnels pour événements familiaux définis par la Convention Collective et appliqués au sein de l'entreprise, suivent les mêmes modalités de prise et doivent être consécutifs à ces congés.

Cette disposition s'appliquera à partir du 1er mai 2021, pour les décès survenus à une date ultérieure.

II. Salaire et prime

Article 1 - Revalorisation et harmonisation de la grille additionnelle liée à l'ancienneté

Afin de reconnaître la fidélité des collaborateurs il est convenu la revalorisation du taux additionnel dont les collaborateurs bénéficient à partir de 48 mois d'ancienneté.

Il est également convenu l'harmonisation des taux additionnels appliqués pour les collaborateurs Téléconseillers et Superviseurs.

Ainsi une nouvelle grille des taux additionnels liés à l'ancienneté est définie comme suit et applicable à partir du 1^{er} mai 2021 pour l'ensemble des collaborateurs Téléconseillers et Superviseurs :

Ancienneté	Taux additionnel au 1er mai 2021
+ 48 mois (4 ans)	0,25 €
+ 72 mois (6 ans)	0,30 €
+ 96 mois (8 ans)	0,35 €
+ 120 mois (10 ans)	0,40 €

Les dispositions en vigueur concernant l'appréciation de l'ancienneté et le calcul réalisé sur les heures travaillées / payées restent inchangées.

Article 2 - Revalorisation de la valeur faciale des Tickets restaurant et augmentation du plafond mensuel

Les parties conviennent de la nécessité de rappeler les dispositions en vigueur concernant les Tickets Restaurant, définies dans les précédents accords NAO et rappelées ci-après :

- Répartition financement employeur / salarié :
 - o 50/50 pour les salariés ayant moins de 18 mois d'ancienneté
 - o 60/40 pour les salariés ayant plus de 18 mois d'ancienneté

- Modalité de calcul :

Nombre de tickets restaurant = nombre d'heures travaillées du mois / 7 dans la limite d'un plafond mensuel et arrondi au nombre entier inférieur

Ces dispositions de répartition et de calcul restent inchangées ;

Il est convenu entre les parties de modifier le plafond mensuel et la valeur faciale des tickets restaurant attribués à partir du mois de mai 2021 et distribués avec la paie du mois de juin 2021 :

- augmentation du plafond mensuel maximum d'attribution des Tickets Restaurant à 22 Tickets par mois sur les mois dont le nombre de jours ouvrés est supérieur à 21.
- augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurant en la portant à 7,50 euros par Ticket pour toutes les catégories socioprofessionnelles

Article 3 - Régularisation des primes superviseurs

Il est convenu la régularisation systématique du calcul de la prime des Superviseurs dans les cas où un rappel de prime est calculé pour un Téléconseiller de leur équipe. Cette régularisation sera réalisée au plus tard le mois suivant le rappel de prime calculé pour le membre de leur équipe.

La prime dite « maintien NAO » mise en place lors de la NAO 2007 (désignée « maintien de versement d'une part de rémunération variable pendant les congés d'été ») n'ayant plus de réalité à ce jour est supprimée définitivement, dès l'année 2021, au profit des mesures salariales détaillées précédemment.

III. Partage de la valeur ajoutée

Le dernier accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise est arrivé à son terme au 31 décembre 2019.

Afin d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, la Direction confirme l'ouverture de nouvelles négociations avec les partenaires sociaux en Juillet 2021 en vue de conclure un nouvel accord.

IV. Transport et mobilité

Il est rappelé qu'il existe dans l'entreprise deux types d'indemnités liées au transport :

- La prime transport attribuée aux collaborateurs des sites de Boigny et Dreux qui utilisent leur véhicule personnel en l'absence de possibilité d'utiliser les transports en commun pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette prime est attribuée aux collaborateurs ayant plus de deux ans d'ancienneté. Le montant annuel actuel de cette prime est de 120 euros ; et le versement est réalisé en 2 fois, au semestre.
- Le remboursement à hauteur de 50% des frais d'abonnement de transports en commun appliqué sur l'ensemble des sites de l'entreprise pour les salariés qui utilisent les transports en commun pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail.

Afin d'encourager l'utilisation de moyens de transport plus écologiques, il est convenu la mise en place d'un 3^{ème} type d'indemnité selon les conditions précisées ci-après.

Article unique - Mise en place d'un forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable concerne des transports dits à « mobilité douce » qui sont :

- Le vélo, avec ou sans assistance électrique
- La trottinette, avec ou sans assistance électrique
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager
- Les services de mobilité partagée

Ce forfait est défini d'un montant annuel de 60 euros pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Le versement de cette indemnité sera réalisé au semestre :

- Un versement de 30 euros sur la paie du mois de juillet sous réserve que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise au 30 juin,
- Un versement de 30 euros sur la paie du mois de janvier sous réserve que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise au 31 décembre.

La condition d'ancienneté s'apprécie au dernier jour du semestre concerné.

On entend par « salarié présent » tout salarié qui demeure à l'effectif et dont le contrat de travail n'est pas suspendu (suspension dans le cadre d'un congé parental, congé maternité, congé individuel de formation, maladie de plus de 3 mois, ...).

En cas de départ au cours du semestre et sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté, l'indemnité sera versée au prorata selon la date de sortie du salarié des effectifs.

Concernant les salariés à temps partiel dont le temps de travail serait inférieur à 50% de la durée légale du travail, le remboursement sera calculé au prorata du temps de travail.

Conformément aux dispositions URSSAF en vigueur cette indemnité est exonérée de contributions et cotisations sociales.

Ce forfait mobilité durable ne peut se cumuler avec les autres remboursements transport effectués par l'entreprise.

Pour bénéficier de ce forfait, le salarié doit remettre au service RH, chaque année, une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation d'un des moyens de transport visés précédemment pour effectuer le trajet entre son domicile et le lieu de travail.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2021 et concernera ainsi cette année le 2^{ème} semestre.

V. Maladie et frais de santé

Article 1 - Augmentation de la participation employeur au régime de frais de santé des salariés non cadre

Il existe au sein de l'entreprise un régime frais de santé distinct pour le personnel affilié ou non à l'AGIRC. Dans le cadre de cet accord il est convenu de l'augmentation de la participation employeur au régime de frais de santé des salariés non affiliés à l'AGIRC (« non cadre ») ; cette participation employeur est portée à hauteur de 55% de la cotisation totale.

Cette mesure se substitue de plein droit à la participation employeur fixée par la Décision Unilatérale relative au régime complémentaire de « remboursement des frais de santé » en vigueur dans l'entreprise pour les salariés non affiliés à l'AGIRC. Elle entrera en vigueur au 1^{er} mai 2021.

Article 2 – Mise en place de la subrogation pour les arrêts maladie ALD et « maladie grave »

Afin d'accompagner les salariés en arrêt maladie atteints d'Affection Longue Durée (ALD) ou de pathologies lourdes en lien avec une maladie grave ou accident du travail / maladie professionnelle grave, il est décidé la mise en place du dispositif de subrogation dans les conditions cumulatives suivantes :

- Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté à la date de début de l'arrêt initial
- A condition de justifier par un certificat médical du Médecin traitant d'une situation d'Affection Longue Durée (ALD) ou de maladie / accident du travail / maladie professionnelle en lien avec des pathologies lourdes
- Subrogation mise en place par l'avance des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale faite par l'entreprise via le bulletin de salaire pendant une durée limitée de 12 mois.
Les Indemnités versées par le régime de Prévoyance ne sont pas concernées par cette subrogation.

Le salarié concerné est tenu de transmettre ses arrêts maladie à la CPAM et à l'employeur dans un délai maximum de 48 heures.

Il est précisé également que cette subrogation est réalisée à condition d'un versement des IJSS par la Sécurité Sociale. En cas de suspension du versement des IJSS par la Sécurité Sociale l'entreprise suspendra cette subrogation.

Cette mesure est à durée déterminée, elle est mise en place du 01/06/2021 au 31/05/2022 (à condition que les négociations annuelles 2022 soient finalisées au 31/05/2022. A défaut, la date de fin de cette mesure sera reportée au 30/06/2022). Il est convenu entre les parties de réaliser un bilan de cette mesure lors des prochaines négociations annuelles qui seront ouvertes en 2022.

VI. Dispositions complémentaires

La Direction s'engage à étudier la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) au sein de l'entreprise et tiendra informés les partenaires sociaux de l'avancement avant les prochaines négociations annuelles.

De plus, la Direction constituera des groupes de travail représentatifs afin d'analyser les systèmes de primes sur objectif avant fin novembre 2021.

4. Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mai 2021 sauf lorsque des dates différentes d'application sont indiquées dans les articles de cet accord pour certaines dispositions.

Le présent accord est soumis à l'approbation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Pour être valable, l'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles. A défaut, l'accord n'est pas valable et sera réputé non écrit.

Si les syndicats signataires représentent au moins 50% des suffrages, l'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par courrier électronique avec accusé de réception.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Directions et les Organisations syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord. L'accord demeurera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite de la durée du préavis.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord, à l'expiration dudit délai, cesseront de produire leurs effets.

5. Formalités et publicité

Le présent accord donnera lieu, à la charge de l'employeur, aux formalités de dépôts prévues par les articles R2231-1 et suivants du Code du travail :

- Dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,

Sachant qu'après la conclusion de l'accord d'entreprise, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt susmentionné. L'employeur peut

occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Les conditions d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat (article R2231-1-1 du Code du travail).

- Dépôt en version papier au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire original.

Il en est remis un exemplaire à chaque signataire.

Il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage et tenu à disposition au service Ressources Humaines.

Fait à Neuilly sur Seine, le 30/04/2021

Pour l'employeur

Les représentants des organisations syndicales

Fabienne DEBEVER

CFDT, représentée par Madame Liliane REBOUT



CFTC, représentée par Madame Annie DESSAGNE

CGT, représentée par

