



**ACCORD SOCIAL
NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2019**

CL DF
1 P.P
LV

Entre la société SOLVAREA, société par Actions Simplifiée à associé Unique au capital de 3 000 000 Euros, immatriculée au RCS de Bordeaux sous le numéro 751 145 178, sise 6 Avenue du Val d'Or 33700 MERIGNAC, représentée par :

- David TOURQUETIL, Directeur Exécutif ;
- Pascale HOUDARD, Directrice des Ressources Humaines ;

Ci-après désignée « *la Société* »,
D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Monica ELIEZER, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO ;
- Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services CFDT ;
- Pascal PELLETANE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services ;
- Ludovic VELARD, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC ;

Ci-après désignées « *les organisations syndicales* »
D'autre part,

Ensemble ci-après désignés « *les Parties* ».

Le présent accord a été conclu suite aux réunions paritaires des 16 mai 2019, 23 mai 2019 et 6 juin 2019.

ST

P-P
CC

M

2

LV

Préambule

Un dossier de présentation de la société, servant de base de négociation, portant sur les données économiques et sociales Solvarea, les salaires effectifs par catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, les métiers, les objectifs en matière d'égalité hommes/femmes, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les régimes de prévoyance et de maladie ont été présentés.

Le bilan économique de l'année 2018 est mitigé : un volume intéressant en progression avec + 24% et un loupé sur l'objectif de RO de 974 575 €.

Par ailleurs à population constante la progression des rémunérations est sur 2018 de +3,1% pour la catégorie Employés, et l'intéressement est passé de 2 à 4% du chiffre d'affaires. De belles évolutions donc en matière.

Malgré la non-atteinte des objectifs, Solvarea propose des améliorations sur le statut social tout en étant vigilant sur les équilibres économiques. Il est important de rester compétitif sur le marché dans le cadre notamment de la négociation de contrats commerciaux, élément essentiel dans la pérennisation des emplois.

Après négociations et avancées de part et d'autres, le projet a abouti à l'accord suivant.

1. Grille de salaire

Proposition d'une Grille de salaire Solvarea à + 1,7 % au 1^{er} juillet 2019.

Niveau Echelon	Employés Taux horaire	Employés Salaire mensuel brut en € pour un temps plein
1.1	10,34	1567,66
1.2	10,52	1595,48
1.3	10,65	1615,12
2.1	11,03	1672,52
2.2	11,40	1728,44
2.3	11,75	1782,71
3.1	12,14	1840,94
3.2	12,52	1898,20
3.3	12,88	1953,85
3.4	13,13	1991,84

LL

P.P
3

M

LV

Niveau Echelon	Agents de maîtrise Taux horaire	Agents de maîtrise Salaire mensuel brut en € pour un temps plein
4.1	13,28	2014,60
4.2	14,04	2129,72
4.3	15,40	2335,28

Cadres	
Position	Salaire mensuel brut en € pour un temps plein
1	2336,52
2	2778,78

- Augmentation collective à 1,7% applicable au 1er juillet 2019 sur la grille catégorie employé (cf. Annexe 1) d'après les conditions suivantes :
 - Augmentation du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération) pour les salariés de la catégorie employé dont le contrat de travail a été transféré depuis Boulanger.
 - Augmentation du salaire de base (grille) de 1,7% pour les salariés dont le contrat n'a pas été transféré depuis Boulanger (hors complément de rémunération).
 - Pas d'augmentation pour tous les salariés de la catégorie Employé dont le cumul salaire de base + complément de rémunération est supérieur ou égal à 2300 € brut.

- Augmentation collective à 1,7% applicable au 1er juillet 2019 sur la grille agent de maîtrise et cadre.

2. Prime annuelle

Taux de prime annuelle évolue de 95% à 100% calculé à compter du versement mai 2019.

L'ouverture des droits et le mode de calcul et de versement restent inchangés.

LL

P.P
DT

Pour les collaborateurs, qui ont eu une absence pour accident de travail ou maladie professionnelle au cours de la période concernée, le salaire brut servant de base de calcul de la prime annuelle est reconstitué dans la limite de 12 mois.

La prime annuelle 2018 à hauteur de 95% a été versée sur la paie de Mai 2019. Une régularisation du complément pour arriver à 100% sera effectuée.

3. Temps de pause supplémentaire pour les salariés ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : pause RQTH

Dans le cadre de sa politique handicap, l'entreprise réaffirme toute l'attention portée aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés en proposant un temps de pause supplémentaire.

A ce titre, les collaborateurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), quel que soit le poste occupé, auront la faculté de bénéficier d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures de travail au prorata de son temps de travail contractuel.

Cette mesure a pour objectif de permettre au collaborateur concerné et qui le souhaite de pouvoir bénéficier de temps de « repos » supplémentaire, réparti chaque jour, tout au long de la semaine. Ce temps de pause supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel. Ce temps de pause ne doit en aucun cas donner lieu au dépassement des heures contractuelles du salarié sauf demande ou validation exceptionnelle du manager régional ou du cadre hiérarchique.

Le collaborateur aura la possibilité de prendre les pauses selon les schémas suivants :

- 10 minutes toutes les 2 heures de travail,
- Groupées chaque jour, en début ou fin de journée,
- Groupées en une fois sur la semaine.

Ces schémas sont à proratiser selon le temps de travail contractuel.

Le collaborateur effectuera son choix parmi les 3 schémas possibles afin d'adapter au mieux ce supplément de repos à ses facultés physiques. Il le soumettra ensuite à son responsable, pour validation si l'organisation le permet.

Ce dernier assurera un traitement équitable vis-à-vis des autres membres de l'équipe.

Ces heures devront faire l'objet d'une planification dans le respect de l'organisation du travail pour l'ensemble du service.

CL

P.P

DT

5

PM

LV

Le collaborateur concerné devra avoir donné le justificatif de la MDPH en cours de validité au service RH pour bénéficier de cette pause supplémentaire.

Ce choix sera valable pour au moins une année civile.

Ce temps de pause ne peut être cumulé avec la pause sénior.

4. Temps de pause supplémentaire pour les salariés seniors

L'entreprise permet à chaque collaborateur de 55 ans et plus, quel que soit le poste occupé, de bénéficier d'une pause de 10 minutes toutes les 2 heures de travail au prorata de son temps de travail contractuel.

Cette mesure a pour objectif de permettre au collaborateur de 55 ans et plus qui le souhaite, de pouvoir bénéficier de temps de « repos » supplémentaire, réparti chaque jour, tout au long de la semaine. Ce temps de pause supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel. Ce temps de pause ne doit en aucun cas donner lieu au dépassement des heures contractuelles du salarié sauf demande ou validation exceptionnelle du manager régional ou du cadre hiérarchique.

Le collaborateur aura la possibilité de prendre les pauses selon les schémas suivants :

- 10 minutes toutes les 2 heures de travail,
- Groupées chaque jour, en début ou fin de journée,
- Groupées en une fois sur la semaine.

Ces schémas sont à proratiser selon le temps de travail contractuel.

Le collaborateur effectuera son choix parmi les 3 schémas possibles afin d'adapter au mieux ce supplément de repos à ses facultés physiques. Il le soumettra ensuite à son responsable, pour validation si l'organisation le permet.

Ce dernier assurera un traitement équitable vis-à-vis des autres membres de l'équipe.

Ces heures devront faire l'objet d'une planification dans le respect de l'organisation du travail pour l'ensemble du service.

Ce choix sera valable pour au moins une année civile.

Ce temps de pause ne peut être cumulé avec la pause RQTH.

CL

P.P

DT

5. Egalité Femmes/Hommes

Une étude relative à l'égalité Femmes/Hommes sera menée durant l'été 2019, l'objectif étant de s'assurer que le principe d'égalité est respecté.

D'ores et déjà l'Entreprise constate que la population féminine est davantage représentée dans les métiers administratifs c'est pourquoi afin de faciliter l'accès aux niveaux échelons supérieurs, la grille des métiers est amendée des emplois suivants :

- Services administratifs :
 - Niveau 3 Echelon 2 : Animateur(trice) ou Gestionnaire expert qualifié(e)
 - Niveau 3 Echelon 3 : Animateur(trice) ou Gestionnaire expert hautement qualifié(e)
- Service call Relation Client
 - Niveau 3 Echelon 3 : Animateur(trice) Relation Client ou Chargé(e) de clientèle expert hautement qualifié(e)
- Logistique :
 - Niveau 3 Echelon 2 : Animateur(trice) ou Logisticien(ne) confirmé(e)
 - Niveau 3 Echelon 3 : Animateur(trice) ou Logisticien(ne) expert(e)

6. Formation aux risques psycho-sociaux

L'Entreprise s'engage à intégrer dans son plan de développement des compétences des formations pour l'encadrement visant à prévenir des risques psycho-sociaux et à initier une démarche de prévention.

7. Engagement d'un collaborateur - sapeur-pompier volontaire

L'Entreprise souhaite permettre aux collaborateurs également sapeur-pompier volontaire de pouvoir concilier au mieux leur engagement avec leur activité professionnelle.

A ce titre, l'entreprise étudiera toute proposition de convention de disponibilité avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

8. Temps de pause déjeuner

L'Entreprise en 2018 a proposé aux technicien(ne)s itinérant(e)s de l'Île de France de bénéficier au choix d'une pause déjeuner de 30 minutes ou 1 heure.

Les retours d'expériences étant positifs l'Entreprise a fait le choix d'étendre cette possibilité aux technicien(ne)s itinérant(e)s des autres régions.

Un recensement des choix des technicien(ne)s itinérant(e)s sera fait durant l'été 2019 et jusqu'au 30 septembre 2019 pour une application au plus tard au 1^{er}

LL

P.P

7

DT

pm

LV

octobre 2019. Le choix est valable pour un an sauf commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique venant réduire cette durée.

L'Entreprise rappelle que l'organisation des horaires de travail des collaborateurs relève de son pouvoir de direction.

9. Possibilité de demander une avance sur salaire

Il est possible pour les salariés en arrêt de travail de demander un acompte si le délai de remboursement par la sécurité sociale est problématique et entraîne des problèmes de trésorerie pour le collaborateur. L'Entreprise étudiera rapidement et au cas le cas les demandes. L'acompte sera récupéré sur la paie du mois ou du mois suivant selon la date de la demande.

10. Période de congés payés

Une note interne ne pourra interdire collectivement une période de pose de congés payés.

11. Reliquats congés payés et récupération d'heures supplémentaires

Toute demande de congés payés reliquats ou récupération d'heures supplémentaires faite par mail 30 jours avant l'évènement devra faire l'objet d'une réponse dans les 15 jours par le responsable hiérarchique. Sans réponse, le salarié devra renvoyer un mail à son hiérarchique direct 15j avant afin de s'assurer de la prise de connaissance de la demande. Sans réponse de la hiérarchie dans les 48H hors samedi dimanche jours fériés, l'absence sera réputée acceptée.

12. Justification d'absence

L'Entreprise pourra au cas le cas remplacer une absence justifiée non payée par un congé payé ou récupération d'heures supplémentaires.

13. Calendrier social

Un calendrier social a été déterminé entre les Délégués Syndicaux Centraux et la DRH sur les thèmes suivants sur le 2^{ème} semestre 2019 et 2020 :

- Aménagement du temps de travail
- BIP (sous condition d'avancées significatives sur l'accord Aménagement du temps de travail, ces derniers étant étroitement liés)

LL P-P
DT

Champs d'application :

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue aux textes et usages précédemment en vigueur dans l'entreprise, sur les dispositions visées par l'accord.

Enfin, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont globalement plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans les domaines concernés et légitiment, de ce fait, leur application individuelle.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 à L2261-14 du code du travail.

Dépôt et publicité

La notification sera effectuée par mail ou lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé à l'ensemble des parties. Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sur la plateforme en ligne TéléAccords et un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>

Fait à Mérignac, le : 18/06/2019

Mention manuscrite « Lu et approuvé » et signature :

- David TOURQUETIL, Directeur Exécutif ;

Lu et approuvé



- Pascale HOUDARD, Directrice des Ressources Humaines ;



Lu et approuvé LL

*P.P
DT*

- Monica ELIEZER, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO ;

- Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services CFTD ;

LU ET APPROUVE
LE 25/06/14



- Pascal PELLETANE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services ;

Lu et approuvé


- Ludovic VELARD, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC ;

Lu et approuvé.



AS

P.A

10

M

LV

