



**ACCORD SOCIAL
NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2018**

P.A
LV 1 CC
m 9

Entre la société SOLVAREA, représentée par :

- Monsieur **Christophe DUFOUR**, Directeur Général ;
 - Madame **Pascale HOUDARD**, Directrice des Ressources Humaines ;
- D'une part,

Et les organisations syndicales ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié,

- Madame **Monica ELIEZER**, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO ;
 - Monsieur **Christophe LANDAIS**, pour la fédération des Services CFDT ;
 - Monsieur **Pascal PELLETANE**, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services.
 - Monsieur **Ludovic VELARD**, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC ;
- D'autre part,

a été conclu le présent accord suite aux réunions paritaires des 21 juin 2018, 27 juin 2018 et 3 juillet 2018.

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.

L'objectif de résultat en 2017 a été raté de 180 000 € et représente une perte de 9 177 000 €. L'accélération des bascules du SAV des régions Nord et Ile-de-France ainsi qu'une activité disparate et en dessous de l'objectif sur l'année sont les principales raisons de cet écart. Le RO à l'intervention à -28,3 € est donc en retrait de 1,2 € par intervention soit une régression de 10% versus 2016.

Malgré les pertes, Solvarea propose des améliorations sur le statut social tout en étant vigilant sur les équilibres économiques afin de pérenniser les emplois.

Après négociations et avancées de part et d'autres, le projet a abouti au contrat suivant.

P.P
2
LV CL
ph CD

1. Grille de salaire

Proposition d'une Grille de salaire Solvarea à + 1,4 % au 1er juillet 2018.

| Niveau Echelon | Employés Taux horaire | Employés Salaire mensuel brut en € pour un temps plein |
|----------------|--------------------------|--|
| 1.1 | 10,16 | 1541,46 |
| 1.2 | 10,34 | 1568,81 |
| 1.3 | 10,47 | 1588,12 |
| 2.1 | 10,84 | 1644,56 |
| 2.2 | 11,20 | 1699,55 |
| 2.3 | 11,56 | 1752,91 |
| 3.1 | 11,93 | 1810,17 |
| 3.2 | 12,31 | 1866,47 |
| 3.3 | 12,66 | 1921,19 |
| 3.4 | 12,91 | 1958,54 |

| Niveau Echelon | Agents de maîtrise Taux horaire | Agents de maîtrise Salaire mensuel brut en € pour un temps plein |
|----------------|------------------------------------|--|
| 4.1 | 13,06 | 1980,92 |
| 4.2 | 13,81 | 2094,12 |
| 4.3 | 15,14 | 2296,24 |

| Niveau Echelon | Cadres Salaire mensuel brut en € pour un temps plein |
|----------------|--|
| 1 | 2297,46 |
| 2 | 2732,33 |

P.P
LV³
CL
S

- Augmentation collective à 1,4% applicable au 1er juillet 2018 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 de 1,4% pour les salariés dont le contrat n'a pas été transféré depuis Boulanger.
 - 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 2200 € brut.

- Augmentation collective à 1,4% applicable au 1er juillet 2018 sur la grille agent de maîtrise et cadre.

2. Prime annuelle

Taux de prime annuelle évolue de 90 à 95% calculé à compter du versement mai 2018.

Ouverture des droits

L'ouverture des droits reste inchangée : la prime annuelle est versée en mai de chaque année pour les personnes présentes dans le courant du mois du paiement. Pour rappel l'accident de travail ou trajet et la maladie professionnelle n'impactent pas le montant de la prime annuelle.

Mode de calcul et versement

Pour les salariés ayants droit, cette prime correspond à 95% de la rémunération brute mensuelle moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la date de versement (mai N-1 à avril N).

La rémunération brute mensuelle servant de base au calcul à cette prime correspond au salaire brut hors primes (RVI, BIP, Prime Back Office, prime exceptionnelle), paiement heures supplémentaires, indemnités de prévoyance, prime annuelle, ICCP, indemnité de précarité.

La prime annuelle 2018 à hauteur de 90% a été versée sur la paie de mai 2018. Une régularisation de 5% sera effectuée sur la paie de juillet 2018.

CL P.P
LV 4 m
G

3. Don de jour de repos suite au décès d'un proche

Dans le cas du décès d'un proche, les collaborateurs bénéficient de congés pour évènements familiaux (voir note : CONGES POUR EVENEMENT FAMILIAL).

Dans le cas du décès d'un conjoint ou d'un enfant, les salariés auront la possibilité de faire un don de jours de repos ou d'heures supplémentaires à un collaborateur Solvarea en deuil.

Le don de jour de repos s'appuie sur la solidarité et l'entraide, qui ne peuvent être que valorisées par Solvarea.

Modalités des dons

Peuvent bénéficier du don d'heures supplémentaires d'un autre collaborateur, tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté ayant perdu un proche cité dans la liste ci-dessus et ayant fourni un justificatif de décès au service RH (acte de décès).

Les dons de jours sont possibles entre les salariés des différentes régions.

Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de manière volontaire et sous réserve de disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don.

Conformément aux dispositions légales applicables, le don est anonyme et sans contrepartie. Il sera fait pour un collègue déterminé.

Afin d'assurer le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que le salarié peut choisir de céder les jours de repos suivants :

- les congés payés acquis au cours de l'année N-1 dans la limite de 5 jours ouvrés (soit au-delà de 20 jours ouvrés),
- les RTT,
- les congés d'ancienneté,
- les congés de fractionnement,
- les heures de récupération

Utilisation des dons par le bénéficiaire

Ils seront pris par le collaborateur au moment de l'évènement.

CC P.P
LV



Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

4. 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 rémunéré comme tel. Ce temps de pause ne doit en aucun cas donner lieu au dépassement des heures contractuelles du salarié.

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
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.

5. 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 2018 et début 2019 :

- Règlement Intérieur
- Aménagement du temps de travail
- BIP (sous condition d'avancées significatives sur l'accord Aménagement du temps de travail, ces derniers étant étroitement liés)
- Réunion de suivi Prime Back Office

6. Enfants malades

Dans le cadre d'une absence pour enfant malade, les conditions restent inchangées.

Pour les collaborateurs parents de 3 enfants et plus de moins de 16 ans, l'entreprise accorde 2 demi-journées supplémentaires, soit 8 demi-journées au total par année civile.

7. Temps de pause supplémentaire pour les collaborateurs de 55 ans et plus : pause sénior

L'entreprise mets un point d'honneur à l'embauche et au maintien dans l'emploi des séniors, c'est pourquoi, les collaborateurs de 55 ans et plus, 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 rémunéré comme tel. Ce temps de pause ne doit en aucun cas donner lieu au dépassement des heures contractuelles du salarié.

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,

CL P.P M
LV 7 5

- 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.

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.

CC P.P

LV

M


SD

Fait à Mérignac, le : 11 juillet 2018

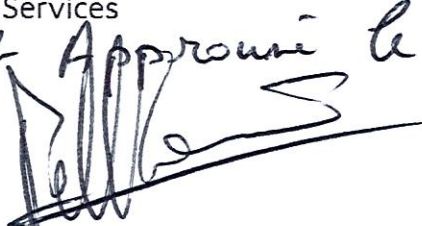
Mention manuscrite « Lu et approuvé » et signature :

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


- Monsieur **Christophe LANDAIS**, pour la fédération des Services CFDT

LU ET APPROUVE LE 12/07/18



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

LU et Approuvé le 17/07/18


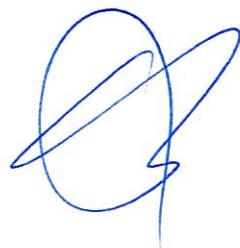
- Monsieur **Ludovic VELARD**, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC

LU et approuvé le 20/7/18.


- Monsieur **Christophe DUFOUR**, Directeur Général

ce lu et approuvé le 23/7/18


- Madame **Pascale HOUDARD**, Directrice des Ressources Humaines

lu et approuvé 25/7/18


ANNEXE 1 : Grille des métiers SOLVAREA



| Niveau échelon | Production | | Back office / Services supports | | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|---|---|---|---------------------------------------|---|--|--|
| | Monteur réparateur | Technicien(ne) dépanneur | Logistique | Comptabilité | Facturation | Informatique | Gestion Personnel | Service Call Relation Client | Services ADM | Secrétaire Comm. ou Adm. | | |
| Niv. 1 éch.1 1541.46 | | Employé(e) de Magasinage | | | | | | | Employé(e) ADM. Débutant(e) | | | |
| Niv. 1 éch.2 1568.81 | Monteur Réparateur Débutant(e) | Employé(e) logistique Débutant(e) | | | Chargé(e) de Facturation Débutant(e) | Assistant(e) Informatique Débutant(e) | | | Employé(e) ADM. 1 ^{er} degré | | | |
| Niv. 1 éch.3 1588.12 | Monteur Réparateur Maîtrisant(e) | Employé(e) logistique Confirmé(e) | Employé(e) de Comptabilité 1 ^{er} Degré | Chargé(e) de Facturation Confirmé(e) | Chargé(e) de Comptabilité Confirmé(e) | Employé(e) Informatique Débutant(e) | Employé(e) Gest. Perso. Débutant(e) pct. 1 an maximum | Attaché(e) clientèle Confirmé(e) | Employé(e) ADM. 2 ^e degré | Secrétaire Débutant(e) pct. 1 an maximum | | |
| Niv. 2 éch.1 1644.56 | | Employé(e) logistique Maîtrisant(e) | Employé(e) de Comptabilité 2 ^e Degré | Chargé(e) de Facturation Maîtrisant(e) | Chargé(e) de Comptabilité Maîtrisant(e) | Assistant(e) Informatique Occupant(e) | Employé(e) Gest. Perso. Confirmé(e) | Chargé(e) de Clientèle Débutant(e) | Employé(e) ADM. Confirmé(e) | Secrétaire Confirmé(e) pct. 1 an maximum | | |
| Niv. 2 éch.2 1699.55 | | Gestionnaire logistique Confirmé(e) | Aide Comptable Débutant(e) | Assistant(e) Compte Client Débutant(e) | Assistant(e) Compte Client Débutant(e) | | Employé(e) Gest. Perso. Qual. -1 ^{er} ech | | Gestionnaire ADM. | Assistant(e) de Direction 1 ^{er} Degré | | |
| Niv. 2 éch.3 1752.91 | | Gestionnaire logistique Maîtrisant(e) | Aide Comptable Occupant(e) | Assistant(e) Compte Client Occupant(e) | Assistant(e) Compte Client Occupant(e) | Gestionnaire de Parc Informatique Confirmé(e) | | Chargé(e) de Clientèle Occupant(e) | Gestionnaire ADM. Confirmé(e) | | | |
| Niv.3 éch.1 1810.17 | | Logisticien(ne) | Aide Comptable Maîtrisant(e) | Assistant(e) Compte Client Maîtrisant(e) | Assistant(e) Compte Client Maîtrisant(e) | Gestionnaire de Parc Informatique Maîtrisant(e) | Employé(e) Gest. Perso. Qual. -2 ^{er} ech | Chargé(e) de clientèle Maîtrisant(e) | Gestionnaire adm Expert(e) | Assistant(e) de Direction 2 ^e Degré | | |
| Niv.3 éch.2 1866.47 | | | | | | | Gestionnaire de Paie et ADP Maîtrisant(e) | Chargé(e) de clientèle Expert(e) | Animateur(trice) | | | |
| Niv.3 éch.3 1921.19 | | Logisticien(ne) Expert(e) | Superviseur(se) des comptes | Assistant(e) Compte Client Expert(e) | Assistant(e) Compte Client Expert(e) | Gestionnaire de Parc Informatique Expert(e) | Gestionnaire de Paie et ADP Expert(e) | Animateur(trice) Relation Client | Animateur(trice) Confirmé(e) | | | |
| Niv.3 éch.4 1958.54 | | Technicien Expert Hautement Qualifié | | | | | | | | | | |
| | | Technicien Support | | | | | | | | | | |
| | | Technicien(ne) Leader | Comptable | Assistant(e) Compte Client Leader | Assistant(e) Compte Client Leader | Gestionnaire de Parc Informatique Leader | Leader Paie et ADP | Animateur(trice) Relation Client Leader | Animateur(trice) Leader | Leader Administrative | | |

SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018 : 9,88€/heure
151,67h mensuelle pour 35h/semaine - 1498,47€ brut

LU 10 M
C P