

PROCES-VERBAL D'ACCORD DES REUNIONS CONSACREES A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE - 2025

Entre les soussignées :

La société ATLANTIQUE AUTOMATISMES INCENDIE représentée par Monsieur François COUDERT, agissant en qualité de Directeur Général, assisté de Morgan FOUCHARD – Responsable des Relations Sociales Groupe,

ET :

L'organisation syndicale FORCE OUVRIERE, représentative au sein de la société ATLANTIQUE AUTOMATISMES INCENDIE, représentée par Messieurs Vincent ANDRIES et Harry TRIME, Délégués Syndicaux, assistés de Monsieur Christophe RENAULT, salarié de l'entreprise.

PREAMBULE

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2025 s'est engagée le 29 novembre 2024.

Une deuxième réunion de négociation s'est tenue le 12 décembre 2024.

Les réunions de négociation au cours desquelles la délégation syndicale a pu faire valoir ses revendications ont permis d'aboutir, après échanges et négociations avec la Direction, au présent accord d'entreprise.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - Champs d'application

Les dispositions arrêtées dans le présent procès-verbal s'appliquent à l'ensemble du personnel permanent appartenant à la société ATLANTIQUE AUTOMATISMES INCENDIE.

ARTICLE 2 - Objet

Les réunions ont pour objet de négocier sur les thématiques de la négociation annuelle obligatoire et plus particulièrement :

- les augmentations de salaires
- Les primes diverses
- Les tickets restaurant/prime panier
- Etc..

ARTICLE 3 - Salaires

Proposition de la Direction :

La Direction propose une moyenne d'augmentation individuelle de 2.5% applicable à tous les salariés à l'exclusion des salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté au 1^{er} janvier 2025 et ceux ayant déjà bénéficié d'une revalorisation salariale en cours d'année 2024 (promotion, changement de poste, etc..)

La Délégation syndicale est en phase avec les 2.5% mais souhaite que ce pourcentage soit réparti de la manière suivante : 1% d'augmentation générale et 1.5% de moyenne des augmentations individuelles.

La délégation syndicale souhaite que l'augmentation de salaire se traduise par une augmentation minimale de 100€ pour tous les salariés.

La Direction accepte la répartition 1% d'augmentation générale et 1.5% de moyenne des augmentations individuelles. Elle refuse l'augmentation minimale de 100€ pour tous.

A retenir :

Augmentation de +2.5% répartie de la manière suivante :

1% d'augmentation générale

1.5% de moyenne des augmentations individuelles

Mesure applicable au 01/01/2025 :

ARTICLE 4 - Titres Restaurants et paniers repas

4.1 Titres Restaurants

Proposition de la Direction :

La Direction propose de revaloriser la valeur des titres restaurants à 10,10€ (contre 9.60€ actuellement) soit une augmentation de 5,2%.

La délégation syndicale accepte cette proposition en phase avec ses revendications.

A retenir :

Ticket Restaurant : 10,10 € (6.06 € Employeur / 4.04 € Salarié)

Mesure applicable au 01/01/2025

4.2 Paniers repas pour le personnel des ateliers

Proposition de la Direction :

La Direction propose de revaloriser le montant du panier repas à 10,50 € (contre 10€ actuellement), soit une augmentation de 5%.

La délégation syndicale accepte cette proposition en phase avec ses revendications.

A retenir :

Panier repas : 10,50 €
Mesure applicable au 01/01/2025

ARTICLE 5 - Indemnité Entretien Tenue de travail (prime salissure)

Proposition de la Direction

La Direction propose de revaloriser le montant de la prime salissure à 8 € sur 11 mois (contre 7€ actuellement)

La délégation syndicale accepte cette proposition en phase avec ses revendications.

A retenir :

Prime salissure de 8€ sur 11 mois
Mesure applicable au 01/01/2025

ARTICLE 6 - Monétisation des RTT

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation souhaite réinstaurer la possibilité pour les salariés non-cadre de monétiser des RTT et propose une monétisation jusqu'à 2 RTT sur l'année 2024.

Proposition de la Direction : 3 RTT monétisables sur 2025.

La Délégation syndicale souhaite limiter la monétisation des RTT pour privilégier le repos des salariés et éviter que la monétisation des RTT devienne un palliatif à une charge de travail non adaptée.

La Direction partage cette analyse mais considère qu'offrir la possibilité de monétiser 3 RTT reste raisonnable.

La possibilité de monétiser des RTT issue de la loi de finance 2022 se termine le 31 décembre 2025, sauf prolongation décidée par les pouvoirs publics.

A retenir :

Possibilité de monétiser jusqu'à 3 RTT jusqu'au 31 décembre 2025 pour les salariés non cadre.
Le dispositif n'est pas ouvert aux cadres qui ne disposent pas de RTT mais de JNT (journées non travaillées).
Mesure applicable au 01/01/2025

ARTICLE 7 - Prime Transport

Proposition de la Délégation Syndicale :

Versement d'une prime transport de 150€ en 2 x 75 € sur 2025 pour les salariés n'étant pas véhiculé par l'entreprise et devant se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

Position de la Direction : la Direction n'est pas favorable considérant qu'elle a déjà fait un effort financier sur les salaires et primes (cf articles précédents) sans compter le relèvement des primes d'astreintes sur 2025 et des indemnités de petits déplacements (cf accord sur les déplacements).

La délégation syndicale souhaite rappeler que cette prime a vocation à aider les salariés non itinérants et qui ne sont pas concernés par les autres dispositifs.

ARTICLE 8 - Prime Tuteur

Proposition de la délégation syndicale :

Versement d'une prime annuelle de 500€ aux personnes désignées comme tuteur d'alternants ou stagiaires.

Position de la Direction : la Direction s'engage à mettre en place une prime tutorat sur 2025 réservée aux tuteurs d'alternants et stagiaires. Elle souhaite que les conditions d'accès et les modalités de versement de cette prime soient discutées dans le cadre d'un groupe de travail regroupant notamment le service recrutement et des salariés en agence.

La Direction ne souhaite pas que cette prime soit ouverte aux Directeurs/Responsables d'agence/antenne ainsi qu'au responsable production.

Cette prime pourrait prendre la forme d'une prime de 50€ par mois pendant la durée du tutorat.

Les contours de cette prime pourront être formalisés dans le cadre d'un projet d'accord sur la Gestion des Parcours Professionnelles dont les négociations avec le syndicat représentatif sont en cours.

A retenir :

Engagement d'instaurer sur 2025 une prime tutorat dont les contours doivent être déterminés dans le cadre d'un groupe de travail.

ARTICLE 9 - Prime de parrainage/Cooptation

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation syndicale souhaite instaurer une prime de Cooptation pour les salariés recommandant des candidats si les candidats sont engagés.

Position de la Direction : la Direction n'est pas favorable à l'instauration de cette prime.

ARTICLE 10 - Prime exceptionnelle

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation syndicale souhaite que les salariés qui partent en cours d'année et qui ne sont pas présents au moment du versement de la prime exceptionnelle en Juin et Décembre, puissent avoir un montant proratisé de cette prime.

Position de la Direction : la Direction n'est pas favorable à cette proposition.

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation syndicale propose dans ce cas que les sommes non versées au salarié partant soient réparties aux salariés restants ou reversées au CSE sous forme d'abondement exceptionnel.

Position de la Direction : la Direction n'est pas favorable à cette proposition.

ARTICLE 11 - Indemnité de repas du soir pour le personnel non itinérant

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation syndicale souhaite relever à 28€ la limite des frais de repas du personnel non itinérant le soir considérant qu'il est difficile d'avoir un repas du soir au restaurant dans les limites actuellement fixées (20.70 €).

Position de la Direction : la Direction rappelle que s'agissant des indemnités de repas, elle se réfère strictement au barème des URSSAF. Elle s'engage néanmoins à revoir les montants actuellement pratiqués dans l'hypothèse où les barèmes URSSAF évolueraient.

ARTICLE 12 - Prime de productivité aux ateliers

Proposition de la délégation syndicale :

La délégation syndicale souhaite instaurer une prime de productivité au personnel des ateliers sur la base de critères à définir.

Position de la Direction : la Direction n'est pas favorable à instaurer une prime pour un service en particulier.

ARTICLE 13 - Publicité et dépôt du procès-verbal d'accord

Le présent procès-verbal sera porté à la connaissance du personnel simultanément par les moyens de communication habituels.

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt à la DREETS compétente sous forme dématérialisée via la plateforme de TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) et un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de DAX.

Faits à Castets, le 13 décembre 2024

Pour la délégation syndicale FORCE OUVRIERE
Monsieur Vincent ANDRIES
Délégué Syndical

Signé par :

B8915AB5F44B434...

Pour la Société
Monsieur François COUDERT
Directeur Général

DocuSigned by:

93BD7A6A540148C...