

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2024 AU SEIN DE LA SOCIETE ITM LAI

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société ITM LAI dont le siège administratif est situé, 13 allée des mousquetaires, Parc de TREVILLE à BONDOUFLE 91078, représentée par Monsieur Pierre-Yves ESCARPIT, agissant en qualité de Directeur Général, dûment mandaté,

D'UNE PART,

ET

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON
- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO
- La Fédération FO représentée par Monsieur Frédéric VITREY
- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI
- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Frédéric VERA

D'AUTRE PART,

Table des matières

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2024 AU SEIN DE LA SOCIETE ITM LAI	1
PREAMBULE	3
ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 2 - BLOC N°1 - REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE	4
2.1 - SALAIRES ET ACCESSOIRES	4
2.1.1 Salaires	4
Article 2.1.2 Accessoires de salaires - Prime « CARAVELLE »	8
Article 2.1.3 Accessoires de salaires - Prime d'ancienneté	11
Article 2.1.4 Accessoires de salaires - Revalorisation des paniers repas et titres restaurant	12
Article 2.1.5 Prime exceptionnelle de Transport	13
Article 2.1.6 Troisième niveau de rémunération des Chefs d'équipes basé sur l'expertise	14
2. 2 TEMPS DE TRAVAIL / AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	15
2.3 REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE	15
2.3.1 Accord d'intéressement 2022-2024	15
2.3.2 Accord relatif au Plan d'Epargne d'Entreprise (P.E.E.)	15
2.3.3 Plan d'Epargne pour la Retraite d'Entreprise COLlective (PERECOL)	15
ARTICLE 3 - BLOC N°2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	16
3.1 EGALITE FEMMES ET HOMMES	16
3.2 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	16
3.2.1 Prévention de la pénibilité	16
3.2.2 Prévoyance	16
3.2.3 Qualité de vie au travail	16
ARTICLE 4 - BLOC N°3 - GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PAR LA FORMATION	17
ARTICLE 5 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT DE L'ACCORD	17
ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD	17

PREAMBULE

Etant préalablement rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2016*, les négociations obligatoires au sein d'ITM LAI s'organisent en 3 blocs.

**loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*

Que, ces 3 blocs, portent respectivement sur :

- ⇒ La rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (négociation annuelle)
- ⇒ L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail (négociation triennale)
- ⇒ La gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation triennale)

Que dans le cadre des négociations obligatoires 2024, qui se sont déroulées respectivement les 21 décembre 2023, 16 janvier 2024 et 30 janvier 2024, les parties aux présentes, après avoir échangé leurs dernières propositions, ont constaté, à l'issue de la réunion de clôture, leur accord sur les dispositions qui suivent.

Que la Direction rappelle que certains thèmes également objet de ces négociations sont déjà couverts par un accord d'entreprise :

- ⇒ *Prévoyance / Mutuelle (Accord groupe) ;*
- ⇒ *Accord relatif à l'intéressement collectif 2022-2024 ;*
- ⇒ *L'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels (accord du 08 septembre 2020 - prorogé en date du 31 août 2023) ;*
- ⇒ *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord du 1^{er} octobre 2021).*

En outre, durant l'année 2024 des négociations porteront sur :

- ⇒ L'aménagement / organisation du temps de travail (pour les établissements qui le souhaitent) ;
- ⇒ Les primes de performance (pour les établissements couverts par un accord) ;
- ⇒ L'épargne salariale : négociation d'un avenant à l'accord d'intéressement afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales relatives aux bénéficiaires exceptionnels et négociation sur la mise en place d'un Plan Epargne Retraite d'Entreprise collectif (PERECOL) ;
- ⇒ La Qualité de Vie et les Conditions de travail (QVCT) ;
- ⇒ La pénibilité
- ⇒ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ⇒ L'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord collectif est conclu, en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail qui concernent la négociation obligatoire :

1° Sur les salaires

2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

3° Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail

4° Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

5° Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés

6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7° Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

ARTICLE 2 - BLOC N°1 - REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

2.1 - SALAIRES ET ACCESSOIRES

2.1.1 Salaires

2.1.1.1 Augmentation générale des EMPLOYÉS / OUVRIERS

Les parties s'accordent, à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, pour les salariés statut « employé » et « ouvrier », sur le principe d'une :

Augmentation générale de +3,7% bruts sur le salaire de base

Cette augmentation s'appliquera aux salaires bruts (+ pause pour les employés/ouvriers soumis à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) ainsi qu'à la compensation brute garantie -CBG) des conducteurs routiers avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 sur la paie du mois de mars 2024 et aux salariés présents à l'effectif au 1^{er} mars 2024.

➤ *Cas particulier des salariés à temps partiel :*

Les salariés à temps partiel bénéficieront de l'augmentation précitée au prorata de leur de temps de travail.

2.1.1.2. Enveloppe d'augmentations individuelles des AGENTS DE MAITRISE

Les parties s'accordent, à effet du 1^{er} janvier 2024, pour les salariés statut « agent de maîtrise », sur le principe d'une :

Enveloppe d'augmentation de +3,5 % applicable en référence aux salaires bruts au 31 Décembre 2023

En cas d'attribution d'une augmentation, ce montant ne pourra pas être inférieur à 1.5 %.

Le cas échéant, si le salarié ne bénéficie pas d'une augmentation, il sera reçu par son manager à un entretien afin de lui préciser les raisons de cette « non-augmentation ».

L'absence d'attribution d'une augmentation devra, par ailleurs, être validée par la Direction centrale en amont de la décision.

Les augmentations accordées seront applicables, pour les salariés présents à l'effectif au 1^{er} avril 2024, sur les salaires bruts de base (+ pause pour les agents de maîtrise soumis à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, sur la paie du mois d'avril 2024.

➤ *Cas particulier des salariés à temps partiel :*

Les salariés à temps partiel bénéficieront des augmentations de salaires précitées au prorata de leur de temps de travail.

2.1.1.3. Enveloppe d'augmentations individuelles des CADRES

Les parties s'accordent, à effet du 1^{er} janvier 2024, pour les salariés statut CADRE, sur le principe d'une :

Enveloppe d'augmentation de +3,2 % applicable en référence aux salaires bruts au 31 Décembre 2023

En cas d'attribution d'une augmentation, ce montant ne pourra pas être inférieur à 1.5 %.

Le cas échéant, si le salarié ne bénéficie pas d'une augmentation, il sera reçu par son manager à un entretien afin de lui préciser les raisons de cette « non-augmentation ».

L'absence d'attribution d'une augmentation devra, par ailleurs, être validée par la Direction centrale en amont de la décision.

Les augmentations accordées seront applicables, pour les salariés présents à l'effectif au 1^{er} avril 2024, sur les salaires bruts de base avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, sur la paie du mois d'avril 2024.

➤ **Cas particulier des salariés à temps partiel :**

Les salariés à temps partiel bénéficieront des augmentations de salaires précitées au prorata de leur temps de travail.

2.1.1.4 Revalorisation des salaires minima de la grille de classifications ITM LAI - établissements logistiques et de transport

Les parties s'accordent sur la réévaluation des grilles de classification en vigueur au sein d'ITM LAI dans les conditions suivantes :

Nouvelles grilles applicables en janvier 2024

➤ **Pour la logistique :**



ITM LAI : Grille de Classification

Statut	Emploi	Niv.	Ech.	Débutant			Confirmé			Ancienneté au poste requise pour passer du niveau débutant --> confirmé
				Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	
EMP	EMPLOYE(E) DE MAGASINAGE EMPLOYE(E) D ENTRETIEN	1		1 804,27 €	1 894,44 €	11,90	1 819,91 €	1 910,87 €	12,00	6 mois
	PREPARATEUR(RICE)		1	1 804,27 €	1 894,44 €	11,90	1 829,79 €	1 921,24 €	12,06	6 mois
	AGENT ADMINISTRATIF(VE) AGENT D ENTRETIEN EXPEDITIONNAIRE CARISTE CONTROLEUR(SE)	2	2	1 804,27 €	1 894,44 €	11,90	1 839,66 €	1 931,60 €	12,13	6 mois
	INVENTORISTE		3	1 804,27 €	1 894,44 €	11,90	1 839,66 €	1 931,60 €	12,13	6 mois
	RECEPTIONNAIRE AGENT ADMINISTRATIF(VE) QUALIFIE(E) AGENT D EXPLOITATION QUALIFIE(E) AGENT D ENTRETIEN MAINTENANCE DU BATIMENT AGENT D ENTRETIEN QUALIFIE(E)	3	1	1 815,56 €	1 906,30 €	11,97	1 851,90 €	1 944,45 €	12,21	12 mois
	CONTROLEUR(SE) QUALIFIE(E)		2	1 815,56 €	1 906,30 €	11,97	1 851,90 €	1 944,45 €	12,21	12 mois
	CHAUFFEUR DE PARC		3	1 815,56 €	1 906,30 €	11,97	1 851,90 €	1 944,45 €	12,21	12 mois
	AGENT ADMI(VE) HAUTEMENT QUALIFIE(E) AGENT D EXPLOIT* HAUTEMENT QUALIFIE(E) AGENT D ENTRETIEN HAUTEMENT QUALIFIE(E)	4	1	1 866,30 €	1 959,57 €	12,31	1 913,00 €	2 008,61 €	12,61	12 mois
	CONDUCTEUR(RICE) DE PROCESS AUTOMATISE AGENT LOGISTIQUE		2	1 906,91 €	2 002,21 €	12,57	2 014,82 €	2 115,52 €	13,28	12 mois

Statut	Emploi	Niv.	Ech.	Débutant			Confirmé			Ancienneté au poste requise pour passer du niveau débutant --> confirmé
				Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	
AGM	APPROVISIONNEUR(SE) CORRESPONDANT(E) APPRO ASSISTANT(E) ADMI(VE) ET TECHNIQUE ASSISTANT(E) TECHNIQUE ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES CHARGE(E) EMPLOI FORMATION GESTIONNAIRE PAIE GESTIONNAIRE DES STOCKS TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE ASSISTANT(E) QUALITE, HYGIENE, ENVIRONNEMENT ASSISTANT(E) PREVENTION SECURITE COORDINATEUR(RICE) INFORMATIQUE	5		2 007,34 €	2 107,66 €	13,24	2 172,84 €	2 281,43 €	14,33	12 mois
	CHEF D EQUIPE	6	1	2 115,85 €	2 221,60 €	13,95	2 335,80 €	2 452,54 €	15,40	12 mois
	ORDONNANCEUR RESPONSABLE DE SECTEUR	6	2	2 170,11 €	2 278,57 €	14,31	2 390,13 €	2 509,58 €	15,76	12 mois

Statut	Emploi	Niv.	Ech.	Débutant			Confirmé			Ancienneté au poste requise pour passer du niveau débutant --> confirmé
				Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	Salaire de base mensuel brut	Salaire mensuel brut (pause comprise)	Taux horaire brut	
CAD	SUPERVISEUR DE PRODUCTION RESP FLUX ENTREES SORTIES RESP SPDV ET PÔLE ADMINISTRATIF RESP TECHNIQUE ET MAINTENANCE RESP QUALITE HYGIENE SECURITE ENVIRT RESP RESSOURCES HUMAINES RESP EXPLOITATION LOGISTIQUE	7		2 718,50 €	2 718,50 €		2 819,00 €	2 819,00 €		36 mois
	DIRECTEUR(RICE) D EXPLOITATION DIRECTEUR(RICE) D ETABLISSEMENT ERT DIRECTEUR(RICE) DE POLE ENTA	8	1	3 750,00 €	3 750,00 €		3 789,00 €	3 789,00 €		36 mois
	DIRECTEUR(RICE) D ETABLISSEMENT		2	4 200,00 €	4 200,00 €					
	DIRECTEUR(RICE) DIRECTEUR(RICE) LOGISTIQUE REGIONAL	9								

➤ Pour le transport



Libellé emploi	Groupe	coeff
----------------	--------	-------

OUV	CONDUCTEUR ROUTIER	GR6	138
-----	--------------------	-----	-----

EMP	GESTIONNAIRE TRANSPORT	GR9	148
AGM	AFFRETEUR(EUSE)	GR3	165
	GESTIONNAIRE DE PARC	GR6	200
	FORMATEUR	GR6	200
	RESPONSABLE CAMIONNAGE	GR6	200
	EXPLOITANT	GR6	200
CADRE	COORDINATEUR(RICE) TRANSPORT	GR1	100
	CHARGE(E) DE CLIENTELE	GR1	100
	RESPONSABLE DE SERVICE	GR3	113
	RESPONSABLE TRANSPORT	GR3	113
	CHEF D'AGENCE	GR3	113

ITM LAI TRANSPORT - Grille de Classification			
Embauche		Confirmé	
Salaire mensuel 169h	Taux horaire	Salaire mensuel 169h	Taux horaire
2 240,3046 €	12,92 €	2 247,46 €	12,97 €

Salaire mensuel 151,67h	Taux horaire	Salaire mensuel 151,67h	Taux horaire
1 898,26 €	12,5160 €	1 945,80 €	12,83 €
2 151,51 €	14,19 €	2 200,79 €	14,51 €
2 452,45 €	16,17 €	2 452,45 €	16,17 €
2 718,50 €	17,92 €		
3 038,10 €	20,03 €		

La revalorisation des grilles sera applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 :

- sur la paie du mois de mars 2024 et aux salariés présents à l'effectif au 1^{er} mars 2024 pour les Employés/Ouvriers.
- sur la paie du mois d'avril 2024 et aux salariés présents à l'effectif au 1^{er} avril 2024 pour les Agents de maîtrise.

Article 2.1.2 Accessoires de salaires - Prime « CARAVELLE »

➤ **Principe et montant de de la prime « CARAVELLE »**

Face au contexte actuel du projet de rachat de Points de Vente CASINO par le Groupement Les Mousquetaires, il a été décidé, si le projet venait à se réaliser et pour récompenser les efforts de l'ensemble des équipes d'ITM LAI, de leur verser une « prime exceptionnelle » au titre de l'année 2024 selon les modalités décrites ci-dessous :

Prime d'un montant de 500€ bruts

La prime sera versée, pour partie, sur le seul critère de la présence effective (à raison de 250€ bruts) et pour partie, sur les critères de présence et de « Qualité de service » (à raison de 125€ bruts pour le 2^{eme} et 125€ bruts pour le 3^{eme} trimestre) selon les modalités définies ci-après.

➤ **Salariés éligibles**

Seuls les salariés dont le contrat est au moins en vigueur sur l'ensemble de la période du 2 avril 2024 au 30 septembre 2024 sont éligibles à cette prime « CARAVELLE ».

Tous les salariés ITM LAI sont concernés : *employés, ouvriers, agents de maîtrise et cadres.*

Les intérimaires bénéficient également de cette prime dès lors que ces derniers remplissent les différents critères prévus au présent article.

➤ **Critères d'attribution**

Proratisation de la prime au temps de présence effective

Cette prime sera attribuée au prorata temporis de la présence effective sur la période du 2 janvier 2024 au 30 septembre 2024. Les périodes non assimilées à du temps de travail effectif feront donc l'objet d'une réduction à dû proportion.

Les absences suivantes sont considérées comme temps de présence pour le calcul de la prime CARAVELLE :

- Les congés maternité, paternité et d'adoption ;
- Les accidents du travail, rechute AT et temps non travaillé au titre d'un mi-temps thérapeutique AT ;
- La maladie professionnelle ;
- Les congés annuels payés, jours RTT, congés de fractionnement, congés ancienneté ;
- Les jours de repos rémunérés ;
- Les congés rémunérés pour événements familiaux ;
- Les heures de délégation des représentants du personnel et les absences et formations syndicales ;
- Les périodes de formation hors congés individuels liés au CPF de transition ;
- Les absences autorisées et rémunérées prévues par la loi, la CCN ou les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Toute autre nature d'absence, autre que celle énumérée ci-dessus, diminue proportionnellement la part de la prime CARAVELLE.

En aucun cas, la réduction de la prime ne pourra être plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice de référence.

A titre d'exemple, un salarié bénéficiera de l'intégralité de cette prime dès lors qu'il aura été présent, de manière effective, pendant toute la période du 2 janvier 2024 au 30 septembre 2024.

Un salarié arrivé au 1^{er} mars 2024 bénéficiera de la prime CARAVELLE proratisée à dû proportion de sa durée de présence entre le 2 janvier 2024 et le 30 septembre 2024.

Un salarié arrivé le 15 avril ne sera pas éligible au bénéfice de cette prime CARAVELLE.

Cas particulier des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficieront de cette prime CARAVELLE au prorata de leur de temps de travail.

Critères liés à la qualité de service

Pour le bénéfice de cette prime, il est retenu le critère de la Qualité de Service sur les 2eme et 3eme trimestres 2024.

Pour toutes les bases logistiques
Montant maximum, soumis aux critères liés à la Qualité de service, de 250€ soit 125€ par trimestre de déploiement

	Objectifs	Poids du critère	T2	T3
Reste à quai	- de 0,25 % de raq	30%	objectif national	objectif national
	si raq $\geq 0,25\%$ et $< 0,30\%$	15%	objectif national	objectif national
Taux de fiabilité	Taux de non fiabilité de préparation $< 0,6\%$	40%	objectif national	objectif national
	Taux de non fiabilité de préparation $\geq 0,6\%$ et $< 0,8\%$	20%	objectif national	objectif national
Taux de ponctualité	$\geq 96\%$ de taux Ponctualité	30%	objectif national	objectif national
	de taux Ponctualité $< 96\%$ et $\geq 95\%$	15%	objectif national	objectif national

Pour les ENTA
Montant maximum, soumis aux critères liés à la Qualité de service, de 250€ soit 125€ par trimestre de déploiement

	Objectifs	Poids du critère	T2	T3
Reste à quai	- de 0,25 % de raq	30%	objectif national	objectif national
	si raq $\geq 0,25\%$ et $< 0,30\%$	15%	objectif national	objectif national
Taux de fiabilité	Taux de non fiabilité de préparation $< 0,6\%$	30%	objectif national	objectif national
	Taux de non fiabilité de préparation $\geq 0,6\%$ et $< 0,8\%$	15%	objectif national	objectif national
Taux de ponctualité	$\geq 96\%$ de taux Ponctualité	40%	objectif national	objectif national
	de taux Ponctualité $< 96\%$ et $\geq 95\%$	20%	objectif national	objectif national

Siege et Fonctions Supports

Montant maximum, soumis aux critères liés à la Qualité de service, de 250€ soit 125€ par trimestre de déploiement

	Objectifs	Poids du critère	T2	T3
Non Service	Taux de NS \leq n-1	40%	objectif national	objectif national
Reste à quai	- de 0,25 % de raq	20%	objectif national	objectif national
	si raq \geq 0,25% et $<$ 0,30%	10%	objectif national	objectif national
Taux de fiabilité	Taux de non fiabilité de préparation $<$ 0,6%	20%	objectif national	objectif national
	Taux de non fiabilité de préparation \geq 0,6% et $<$ 0,8%	10%	objectif national	objectif national
Taux de ponctualité	\geq 96% de taux Ponctualité	20%	objectif national	objectif national
	de taux Ponctualité $<$ 96% et \geq 95%	10%	objectif national	objectif national

➤ **Date de versement**

Le versement de cette prime interviendra sur le mois d'octobre 2024.

Article 2.1.3 Accessoires de salaires - Prime d'ancienneté

➤ **Principe et montant de la prime d'ancienneté**

Toujours en vue de récompenser la fidélité à l'entreprise, les parties conviennent, cette année, de réévaluer une nouvelle fois chaque tranche d'ancienneté entre 5€ et 15€ bruts selon le palier.

Ainsi les primes d'ancienneté s'élèvent à :

Ancienneté	Prime
À partir de 3 ans	15€ bruts / mois
À partir de 5 ans	25€ bruts / mois
À partir de 10 ans	30€ bruts / mois
À partir de 15 ans	35€ bruts / mois
À partir de 20 ans	40€ bruts / mois
À partir de 25 ans	50€ bruts / mois

À partir de 30 ans	60€ bruts / mois
À partir de 35 ans	65€ bruts / mois
À partir de 40 ans	70€ bruts / mois

➤ **Public éligible**

Sont éligibles au versement de la prime d'ancienneté, les salariés suivants :

- Employés / Ouvriers,
- AGM,
- Cadres

➤ **Date de versement**

Le versement de la prime d'ancienneté puis sa revalorisation s'effectue à la date « anniversaire » de l'ancienneté ITM LAI, acquise par les salariés.

➤ **Date de revalorisation**

La revalorisation de la prime issue des présentes est effective sur la paie du mois d'avril 2024.

➤ **Libellé de paie**

Pour rappel, la prime d'ancienneté apparaît sur le bulletin de salaire sous le libellé « Prime d'ancienneté ».

➤ **Suspension de la prime d'ancienneté**

Pour rappel, le versement de la prime d'ancienneté est suspendu dans le cadre des absences suivantes (absences neutralisant l'acquisition de l'ancienneté) :

- Congé parental
- Congé sabbatique
- Congé création d'entreprise
- Invalidité
- Congé sans solde > à 1 mois et continu.

Article 2.1.4 Accessoires de salaires - Revalorisation des paniers repas et titres restaurant

2.1.4.1 Montant de la revalorisation

La Direction met en œuvre la revalorisation de la participation salariale et patronale aux paniers repas et titres restaurants :

- Titres Restaurants : **+1€** portant ainsi la valeur faciale du titre restaurant à 10€ (5€ part employeur / 5€ part salariale) ;
- Paniers repas : **+0.50€**, portant ainsi les paniers repas à 5€ (part employeur)

2.1.4.2 Date de revalorisation NAO 2024

Les titres restaurants et paniers repas seront revalorisés à compter de la paie du mois d'avril 2024, sur la base des éléments variables de paie relatifs au mois de mars 2024.

Article 2.1.5 Prime exceptionnelle de Transport

Afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés ITM LAI exposés à une année d'inflation exceptionnelle, les parties ont convenu le versement d'une :

Prime exceptionnelle de Transport d'un montant maximum de 400€ nets pour une présence complète en 2024 dans les conditions d'exonération URSSAF

La prime sera donc calculée au prorata temporis sur 2024.

La prime sera versée mensuellement, à raison d'un montant de 1,86€ / jour travaillé, plafonnée à 400€ pour l'année 2024.

Ce nombre de jours théoriques est diminué de 1/365ème pour chaque jour calendaire pendant lequel le salarié est absent.

➤ **Collaborateurs concernés :**

- Les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Un justificatif sera demandé (carte grise du véhicule personnel)
- Sans condition d'ancienneté
- Salariés présents entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2024

➤ **Collaborateurs non concernés :**

- Les salariés bénéficiant de véhicule de fonction ou de véhicule de société
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport car résident à moins d'un kilomètre du lieu de travail si celui-ci est desservi par les transports en communs ou accessible par le moyen de la location de vélo.

➤ **Collaborateurs à temps partiel :**

La prime Transport sera versée selon les modalités suivantes :

- Les salariés travaillant un mi-temps et plus bénéficieront d'une prime de transport pleine et entière

- Les salariés à temps partiel travaillant moins d'un mi-temps bénéficieront d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

➤ **Date d'application**

La prime Transport sera versée à compter du mois d'avril avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Article 2.1.6 Troisième niveau de rémunération des Chefs d'équipes basé sur l'expertise

Suite à l'engagement pris par la direction de travailler au cours de l'année 2023 sur la mise en place d'un 3eme niveau pour les Agents de Maîtrise, il est convenu la mise en place d'un niveau expert selon les modalités suivantes :

➤ **Personnel concerné :**

Agents de Maîtrise sous le libellé Chef d'équipe.

➤ **Critères de détermination :**

Pourront prétendre au niveau expert les salariés agents de maîtrise, Chef d'équipes, qui :

- justifient d'au moins 8 années d'expérience sur le poste
- bénéficient d'une évaluation par le manager sur le niveau d'occupation du poste lors de l'EAA indiquant une performance « au niveau » ou une performance « supérieure ».

➤ **Montant de la rémunération minimale :**

La rémunération minimum mensuelle du Chef d'équipe niveau expert sera de **2.550€ Bruts** (salaire de base + pause payée).

➤ **Date de revalorisation**

Les salariés qui justifieront du critère d'expérience sur l'année N-1, avec un EAA indiquant une performance « au niveau » ou une performance « supérieure » sur l'année N, bénéficieront d'un effet rétroactif, si évolution salariale, au 1^{er} janvier de l'année N.

Les salariés qui justifieront d'un EAA sur l'année N-1 indiquant une performance « au niveau » ou une performance « supérieure » et qui justifieront de 8 années d'expérience au premier semestre N bénéficieront de l'évolution salariale, en cas d'augmentation, à la date de l'acquisition du critère d'expérience.

➤ **Modalités particulières pour l'année 2024**

Les Chefs d'équipes qui seraient concernés par un changement de niveau (passage au niveau expert) en 2024 ne seront éligibles aux mesures salariales NAO que si ces dernières leurs sont plus favorables que l'augmentation liée à ce changement de niveau.

Par ailleurs, pour les Chefs d'Equipes qui rempliraient les critères permettant un passage au niveau « expert » sur la base des EAA 2023, bénéficieront d'un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

2. 2 TEMPS DE TRAVAIL / AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis l'échec des négociations nationales relatives à l'ATT en 2010, chaque établissement d'ITM LAI a pu négocier avec son/ses délégués syndicaux un accord ATT d'établissement.

Il est à noter que la négociation d'un accord ATT au sein des établissements d'ITM LAI s'effectue sur la base d'une trame « type » identique, à charge pour les établissements d'y introduire certaines spécificités liées à l'organisation du travail.

2.3 REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

2.3.1 Accord d'intéressement 2022-2024

Un accord d'intéressement en faveur des salariés de la société ITM LAI a été signé entre la Direction et 4 organisations syndicales en présence au sein d'ITM LAI le 19 mai 2022, pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Un avenant, précisant les modalités de calcul a ensuite été signé le 25 octobre 2022.

Une négociation, au premier semestre 2024, est prévue afin d'intégrer les nouvelles dispositions légales relatives à la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

2.3.2 Accord relatif au Plan d'Epargne d'Entreprise (P.E.E.)

Afin d'intégrer de nouveaux Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) et les modifications apportées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la Direction d'ITM LAI et 4 organisations syndicales ont conclu un nouvel accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise (P.E.E.) le 19 avril 2016. Ce nouvel accord se substitue au précédent accord ITM LAI du 23 avril 2010 et est conclu à durée indéterminée.

2.3.3 Plan d'Epargne pour la Retraite d'Entreprise COLlective (PERECOL)

Afin d'élargir les possibilités d'épargnes et permettre aux collaborateurs de préparer leur retraite, une négociation sur la mise en place d'un Plan d'Epargne pour la Retraite d'Entreprise Collective (PERECOL) sera engagée sur le premier semestre 2024.

ARTICLE 3 - BLOC N° 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3.1 EGALITE FEMMES ET HOMMES

Un accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes a été signé entre la Direction et 4 organisations syndicales le 1^{er} octobre 2021, pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} octobre 2021 au 30 Septembre 2024.

Une négociation est prévue, sur le premier semestre 2024, afin de conclure un nouvel accord sur sujet.

3.2 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

3.2.1 Prévention de la pénibilité

Un accord relatif à la prévention de la pénibilité a été signé entre la Direction et 4 organisations syndicales le 4 juillet 2016, pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2019.

Cet accord étant arrivé à expiration, la Direction a invité les organisations syndicales à une première réunion de négociation le 18 novembre 2021.

La reprise des négociations s'est faite courant du second semestre 2023 au travers de réunions de négociation (31 août 2023, 11 octobre 2023, 29 novembre 2023) et d'ateliers de travail. De nouvelles dates de négociation sont prévues à compter d'avril 2024, dans l'attente d'études devant se réaliser sur certains indicateurs, afin de conclure un accord sur la pénibilité.

3.2.2 Prévoyance

La Direction a invité les organisations syndicales à négocier les 16 septembre 2016 et 11 octobre 2016, un avenant à l'accord ITM LAI du 6 décembre 2011 portant harmonisation du régime obligatoire de prévoyance, pour rappel, cette négociation s'inscrivait dans le bloc n°2 des négociations annuelles 2016.

La négociation portait sur l'augmentation des taux de cotisation du régime de prévoyance.

L'accord a été dénoncé fin 2022 et un accord Groupe a été conclu le 31 août 2022, et applicable depuis janvier 2023.

3.2.3 Qualité de vie au travail

Un accord relatif à la qualité de vie au travail a été signé entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales le 12 décembre 2019 pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

Une nouvelle négociation, dans le but de conclure un accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT), se tiendra au second semestre 2024. En amont de cette négociation, des réunions sous forme de groupes de travail auront lieu afin de travailler le sujet.

ARTICLE 4 - BLOC N°3 - GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PAR LA FORMATION

Un accord relatif au développement de l'employabilité par la formation et à la sécurisation des parcours professionnels a été signé entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales le 8 septembre 2020 pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2023.

Un avenant de prorogation a été signé, en date du 31 août 2023, par l'unanimité des organisations syndicales représentatives, afin de retarder la négociation d'un nouvel accord en 2024.

ARTICLE 5 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise :

- Déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Evry.

Un original du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale.

Une copie de l'accord sera également transmise au secrétaire du Comité social et économique central pour information et aux secrétaires de chaque comité économique et social d'établissements.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction de l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord.

Pour autant, les parties s'accordent pour que les mesures d'augmentations salariales, la revalorisation des montants de la prime d'ancienneté, la revalorisation des Titres Restaurants et paniers repas, la rémunération minimale du niveau expert Chef d'Equipe soient réputées acquises à durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

La Direction s'engage à vérifier l'application des dispositions convenues au sein du présent accord.

Fait à BOUDOUFLE, le 6 février 2024

Pour la société ITM LAI :

Monsieur Pierre-Yves ESCARPIT, Directeur Général

DocuSigned by:
Pierre-Yves Escarpit
D61251E6E2354AB...

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Pour la Fédération CGT : Monsieur Philippe CHAVANON

DocuSigned by:
Philippe CHAVANON
79ED633009CA421...

- Pour la Fédération FO : Monsieur Frédéric VITREY

- Pour la Fédération CFTD : Monsieur Franck BARBATO

DocuSigned by:
Franck BARBATO
1119EDF6EF8D4A3...

- Pour la Fédération CFTC : Monsieur Mahmoud MOHAND KACI

DocuSigned by:
Mahmoud MOHAND KACI
4BFF995A6324468...

- Pour la Fédération CFE-CGC : Monsieur Frédéric VERA