

# ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNEE 2025 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 Laurent RICHARD
- La Fédération FO représentée par Monsieur Frédéric VITREY
- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Hamid HARYOULY
- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Michel SAILLARD

D'AUTRE PART,

PC H.H  
LR  
F.V  
MS  
PUE

## TABLE DES MATIERES

PREAMBULE .....	3
OBJET DE L'ACCORD .....	4
1 - BLOC N°1 - REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE .....	4
1.1 - SALAIRES ET ACCESSOIRES .....	4
1.1.1 Salaires .....	4
1.1.2 Accessoires de salaires - Prime d'ancienneté .....	6
1.1.3 Accessoires de salaires – Revalorisation des paniers repas et titres restaurant .....	7
1.1.4 Accessoires de salaires – Revalorisation des frais professionnels des Conducteurs Routiers ...	8
1.1.5 Prime Transport Carburant et Forfait Mobilités Durables .....	9
1.1.6 Prime « Gel » .....	12
1.1.7 Prime dite de “Task Force” .....	13
1.1.8 Gratification Médaille du travail .....	13
1.2 TEMPS DE TRAVAIL / AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	14
1.2.1 Compte Epargne Temps (CET).....	14
1.2.2 Durée du travail des conducteurs routiers .....	14
1.3 REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE .....	15
1.3.1 Accord d'intéressement 2022-2024.....	15
1.3.2 Octroi d'un supplément d'intéressement.....	15
1.3.3 Accord relatif au Plan d'Epargne d'Entreprise (P.E.E.) .....	16
1.3.4 Plan d'Epargne pour la Retraite d'Entreprise COLlective (PERECOL) .....	16
2 - BLOC N°2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	16
2.1 EGALITE FEMMES ET HOMMES .....	16
2.2 QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	16
2.2.1 3.2.1 Prévention de la pénibilité .....	16
2.2.2 Prévoyance.....	17
2.2.3 Qualité de vie et des conditions de travail .....	17
3 - BLOC N°3 – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PAR LA FORMATION.....	17
4 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT DE L'ACCORD .....	17
5 - DUREE DE L'ACCORD .....	18

## PREAMBULE

---

Etant préalablement rappelé que depuis le 1<sup>er</sup> 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 2025, qui se sont déroulées respectivement les 26 novembre 2024, 16 janvier 2025 et 4 février 2025, 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 par la formation et la sécurisation des parcours professionnels (accord du 7 novembre 2024 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2025) ;*
- ⇒ *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord du 3 juillet 2024 pour une application au 1<sup>er</sup> septembre 2024).*
- ⇒ *L'épargne salariale sur la mise en place d'un Plan Epargne Retraite d'Entreprise collectif (PERECOL) (PV de désaccord du 14 mai 2024).*
- ⇒ *La pénibilité (PV de désaccord du 14 juin 2024 – Plan d'action unilatéral mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour une durée de 3 ans)*

En outre, durant l'année 2025 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) ;
- ⇒ La Qualité de Vie et les Conditions de travail (QVCT) (négociation en cours depuis novembre 2024, avec une dernière date prévue au 1<sup>er</sup> trimestre 2025) ;
- ⇒ *Accord relatif à l'intéressement collectif 2025-2027 (négociation prévue sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2025)*

PC IH  
SH F.V  
PTE<sup>3</sup> FLS

## 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.

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

---

### 1.1 – SALAIRES ET ACCESSOIRES

#### 1.1.1 Salaires

##### 1.1.1.1 Augmentation générale des EMPLOYÉS / OUVRIERS

Les parties s'accordent, à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour les salariés statut « employé » et « ouvrier », sur le principe d'une :

**Augmentation générale de +2,0% applicable sur le salaire de référence  
au 31 décembre 2024**

Cette augmentation s'appliquera sur les salaires bruts (+ pause pour les employés soumis à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire)

PC H.H  
F.V  
PME NS

ainsi qu'à la compensation brute garantie (CBG) des conducteurs routiers avec effet rétroactif au 1er janvier 2025, sur la paie du mois de mars 2025 pour les salariés présents au 1<sup>er</sup> mars 2025.

***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 effectif.

**1.1.1.2 Enveloppe d'augmentations des AGENTS DE MAITRISE**

Les parties s'accordent, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour les salariés statut « agent de maîtrise », sur le principe d'une :

**Enveloppe d'augmentation de +2,0% applicable sur le salaire de référence au 31 décembre 2024**

Cette augmentation sera répartie de la manière suivante :

- 1,4% : sur la base d'une augmentation générale,
- 0,6% : sur la base d'une enveloppe répartie de façon individualisée.

Les augmentations accordées seront applicables, pour les seuls salariés présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> avril 2025, 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<sup>er</sup> janvier 2025, sur la paie du mois d'avril 2025.

***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 effectif.

**1.1.1.3 Enveloppe d'augmentations individuelles des CADRES**

Les parties s'accordent, à effet du 1er janvier 2025, pour les salariés statut CADRE, sur le principe d'une :

**Enveloppe d'augmentation de +2,0 % applicable sur le salaire de référence au 31 décembre 2024**

En cas d'attribution d'une augmentation, ce montant ne pourra pas être inférieur à 1 %.

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 générale en amont de la décision.

Les augmentations accordées seront applicables, pour les seuls salariés présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> avril 2025, sur les salaires bruts de base avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025, sur la paie du mois d'avril 2025.

### ***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.

## **1.1.2 Accessoires de salaires - Prime d'ancienneté**

### **1.1.2.1 Principe et montant de la prime d'ancienneté**

Toujours en vue de récompenser la fidélité à l'entreprise, les parties conviennent, cette année, de créer un nouveau palier pour les salariés justifiant de 2 années d'ancienneté avec une prime de 15€ bruts ainsi que de réévaluer, une nouvelle fois, chaque tranche d'ancienneté de 5€ bruts selon le palier.

Ainsi les primes d'ancienneté s'élèvent à :

<b>Ancienneté</b>	<b>Prime brut / mois</b>
A partir de 0 ans	0 €
A partir de 2 ans	15 €
A partir de 3 ans	20 €
A partir de 5 ans	30 €
A partir de 10 ans	35 €
A partir de 15 ans	40 €
A partir de 20 ans	45 €
A partir de 25 ans	55 €
A partir de 30 ans	65 €
A partir de 35 ans	70 €
A partir de 40 ans	75 €

### **1.1.2.2 Public éligible**

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

- Employés / Ouvriers,
- AGM,
- Cadres

### **1.1.2.3 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.

PC H.H  
LR<sub>6</sub> F.V  
P.Y.E M.B

#### 1.1.2.4 Date de revalorisation

La revalorisation de la prime issue des présentes est effective sur la paie du mois mars 2025, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### 1.1.2.5 Libellé de paie

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

#### 1.1.2.6 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.

### 1.1.3 Accessoires de salaires – Revalorisation des paniers repas et titres restaurant

Afin de fidéliser les nouveaux salariés, les parties s'entendent pour supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois, auparavant nécessaire pour le bénéfice des titres restaurants. Ainsi, tout salarié éligible aux titres restaurants pourra en bénéficier selon les conditions de versement applicables.

#### 1.1.3.1 Montant de la revalorisation

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

- Titres Restaurants : **+0.50€** portant ainsi la valeur faciale du titre restaurant à 10,50€ (5,50€ part employeur / 5€ part salariale) ;
- Paniers repas : **+0.50€**, portant ainsi les paniers repas à 5,50€ (part employeur).

La revalorisation prévue des Titres Restaurants est donc intégralement prise en charge par l'employeur.

#### 1.1.3.2 Date de revalorisation NAO 2025

Les titres restaurants et paniers repas seront revalorisés à compter de la paie du mois février 2025, sur la base des éléments variables de paie relatifs au mois de janvier 2025.

PC H.H  
LH F.V  
7  
ME MS

## 1.1.4 Accessoires de salaires – Revalorisation des frais professionnels des Conducteurs Routiers

### 1.1.4.1 Montant de la revalorisation

Les parties ont convenu d'une revalorisation des indemnités de repas des conducteurs routiers qui sera portée à **+0.50€** des montants figurants sur le barème conventionnel revalorisé en sa dernière date du 01/12/2023, barème repris ci-après :

INDEMNITÉS	TAUX revalorisé (En euros)	CONDITIONS d'ATTRIBUTION N° article du protocole
<b>Repas</b>	<b>15,96</b>	<b>Art. 3 alinéa 1</b> - Personnel obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail, effectuant un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soit entre 11 h 45 et 14 h 15</li> <li>▪ soit entre 18 h 45 et 21 h 15</li> </ul>
<b>Repas unique</b>	<b>9,82</b>	<b>Art. 4</b> - Personnel en déplacement dans la zone de camionnage autour de Paris, effectuant un service dont l'amplitude couvre la période comprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soit entre 11 h 45 et 14 h 15</li> <li>▪ soit entre 18 h 45 et 21 h 15</li> </ul>
<b>Repas unique nuit</b>	<b>9,57</b>	<b>Art. 12</b> - Cas particulier des services de nuit Personnel assurant un service comportant au moins 4 h de travail effectif entre 22 h et 7 h, pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité
<b>Spéciale</b>	<b>4,32</b>	<b>Art. 7</b> - Repas sur le lieu de travail Personnel effectuant un service dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soit entre 11 h et 14 h 30</li> <li>▪ soit entre 18 h 30 et 22 h</li> </ul> sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins 1 h entre les limites horaires ci-dessus
<b>Casse-croûte</b>	<b>8,65</b>	<b>Art. 5</b> - Prise de service matinal Personnel obligé de prendre son service avant 5 h, ne percevant pas d'autre indemnité (art. 6 ou art. 12) par ailleurs
<b>Grand déplacement</b> 1 repas + 1 découcher	<b>51,02</b>	<b>Art. 6</b> - Grands déplacements Personnel obligé de passer un ou plusieurs repas journaliers hors de son domicile
<b>Grand déplacement</b> 2 repas + 1 découcher	<b>66,98</b>	

Soit, des indemnités comme suit :

<b>Repas</b>	<b>16,46 €</b>
<b>Repas unique</b>	<b>10,32 €</b>
<b>Repas unique nuit</b>	<b>10,07 €</b>
<b>Spéciale</b>	<b>4,82 €</b>
<b>Casse-croûte</b>	<b>9,15 €</b>
<b>Grand déplacement</b> (1 repas + 1 découcher)	<b>51,52 €</b>
<b>Grand déplacement</b> (2 repas + 1 découcher)	<b>67,48 €</b>

Accord NAO 2025

NS  
 PC HH  
 LH  
 8  
 ME  
 EU



#### 1.1.4.2 Date de revalorisation NAO 2025

Les frais professionnels des conducteurs routiers définis ci-avant seront revalorisés à compter de la paie du mois février 2025, sur la base des éléments variables de paie relatifs au mois de janvier 2025.

#### 1.1.5 Prime Transport Carburant et Forfait Mobilités Durables

Les parties ont convenu le renouvellement de la prime Transport Carburant et la mise en place d'un Forfait Mobilités Durables pour l'année 2025, dans la limite de 300€ par an et par salarié et de 1€40 par jour travaillé. Le salarié devra opter pour l'un ou l'autre de ces dispositifs (montants non cumulables).

*A titre d'exemple, un salarié qui justifierait de l'utilisation d'un véhicule terrestre à moteur pendant les 5 premiers mois de l'année pourra bénéficier de la prime Transport Carburant selon les modalités définies ci-après. Si ce dernier modifie son mode de transport et utilise un des modes de transport concernés par le forfait mobilités durables, ce dernier pourra par la suite bénéficier de ce dispositif dans la limite du montant de 300€ sur l'année 2025 (prime Transport Carburant et forfait mobilités durables confondus).*

##### 1.1.5.1 Prime exceptionnelle de Transport Carburant

Afin de prendre en considération le coût que représentent les frais de carburant des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail, les parties ont convenu le versement d'une :

**Prime exceptionnelle de Transport Carburant d'un montant maximum de 300€ nets pour une présence complète en 2025 dans les conditions d'exonération URSSAF**

La prime sera donc calculée au prorata temporis sur 2025.

La prime sera versée mensuellement, à raison d'un montant de 1,40€ / jour travaillé, plafonnée à 300€ pour l'année 2025.

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

##### 1.1.5.1.1 Collaborateurs concernés :

- Les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Sans condition d'ancienneté
- Salariés présents entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre 2025
- Salariés justifiant auprès de leur service RH des éléments nécessaires au bénéfice de cette prime dans les conditions URSSAF à savoir :

→ Attestation sur l'honneur ;

PC H-H  
LR EV  
9  
ME AS

→ Justificatif de domicile ;

→ Carte grise du véhicule

#### **1.1.5.1.2 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.
- Les salariés bénéficiant d'un remboursement transport en commun.

#### **1.1.5.1.3 Collaborateurs à temps partiel :**

La prime Transport Carburant sera versée selon les modalités suivantes :

- Les salariés travaillant en 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.

#### **1.1.5.1.4 Date d'application**

La prime Transport Carburant sera versée à compter du mois d'avril avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

#### **1.1.5.2 Forfait Mobilités Durables**

Afin de prendre en compte les salariés ayant décidé de réduire leur impact environnemental, ou encourager les salariés à améliorer leur mobilité entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail et à utiliser, pour ces déplacements, des modes de transports alternatifs et moins polluants, les parties ont convenu de mettre en place un Forfait Mobilités Durables, applicable pour la seule année 2025, permettant à ces salariés de bénéficier d'une prime équivalente à celle appliquée pour la prime Transport Carburant.

**Il est rappelé que le montant total de ces deux primes sont plafonnés à 300€ sur l'année et à 1€40 par jour travaillé. Les salariés pourront donc, sur l'année 2025, bénéficier au maximum d'une prime de 300€ (prime Transport Carburant et/ou forfait mobilités durables).**

#### **1.1.5.2.1 Montant du forfait**

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le forfait Mobilités durables est fixé à un **montant maximal de 300€ par an et par salarié.**

La prime sera versée mensuellement, à raison d'un montant de 1,40€ / jour travaillé, plafonnée à 300€ pour l'année 2025.

PC H.H  
LH F.V  
10  
ME  
RS

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

#### **1.1.5.2.2 Modes de transports concernés**

Seuls les déplacements effectués à l'aide des modes de transports suivants sont concernés par le présent dispositif :

- déplacements à vélo (à pédalage assisté personnel ou non), que le vélo soit la propriété du salarié ou loué ;
- déplacements en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- déplacements en transport public de personnes, hors prise en charge obligatoire des frais de transports publics ;
- déplacements avec des engins de déplacement personnels motorisés ou non (EDPM), tels que les scooters, les cyclomoteurs (catégorie L1<sup>e</sup> et L2<sup>e</sup>), les motocyclettes (catégories L3<sup>e</sup> et L4<sup>e</sup>), les gyropodes ou les trottinettes, que ces engins soient la propriété du salarié, loués ou en libre-service ;
- déplacements en utilisant un service auto-partage, défini à l'article L. 1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

Les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnements souscrits auprès d'un service public de location de cycles déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnements prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail ne sont pas éligibles au dispositif.

#### **1.1.5.2.3 Conditions d'attribution - Justificatifs**

Pour bénéficier du forfait Mobilités durables, les salariés s'engagent à remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Demande écrite adressée au service RH
- Attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concernés par le forfait Mobilités durables pour effectuer, selon les conditions fixées par le présent accord, de manière régulière, le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail

#### **1.1.5.2.4 Cas particulier des salariés utilisant un transport concerné par le Forfait Mobilités Durables et l'utilisation des transports publics bénéficiant d'un remboursement transport**

Les salariés bénéficiant déjà d'un remboursement de leur titre de transports publics (remboursement obligatoire de 50% par l'entreprise) et qui justifient par ailleurs de l'utilisation d'un mode de transport concerné par le Forfait Mobilités Durables pourront bénéficier de ce forfait dans la limite de 300€ par an, dans la limite du montant d'exonération URSSAF.

#### **1.1.5.2.5 Collaborateurs concernés :**

Dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par le présent accord (transports listés au 1.1.5.2.2), bénéficient du forfait Mobilités durables tous les salariés titulaires d'un contrat de

travail, sans condition d'ancienneté et quels que soient la nature de ce contrat de travail, leur durée du travail ou leur statut.

#### **1.1.5.2.6 Collaborateurs non concernés :**

Sont exclus les salariés :

- bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ;
- logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- ou dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.

#### **1.1.5.2.7 Collaborateurs à temps partiel :**

La prime Forfait Mobilités Durables sera versée selon les modalités suivantes :

- Les salariés travaillant un mi-temps et plus bénéficieront d'une prime Forfait Mobilités Durables 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.

#### **1.1.5.2.8 Date d'application**

La prime Forfait Mobilités Durables sera versée à compter du mois d'avril avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

### **1.1.6 Prime « Gel »**

#### **1.1.6.1 Montant de la prime**

Les salariés travaillant à l'activité Gel bénéficie d'une prime forfaitaire spécifique mensuellement. Les salariés travaillant ponctuellement à l'activité Gel bénéficie pour leur part d'une prime horaire.

Les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime forfaitaire de 120€ brut mensuel à **140€ brut mensuel** et le montant de la prime horaire de 0,79€ brut/heure à **0,92€ brut /heure**.

#### **1.1.6.2 Collaborateurs concernés**

Seuls les salariés exerçant leur activité au secteur Gel bénéficient de cette prime.

#### **1.1.6.3 Date de revalorisation**

La revalorisation de cette prime forfaitaire et de cette prime horaire est effective sur la paie du mois de mars 2025 avec effet rétroactif au mois de janvier 2025.

PC H-H  
FR F-V  
12  
P/E MS

### **1.1.7 Prime dite de "Task Force"**

#### **1.1.7.1 Principe et montant de la prime**

La prime Task Force est versée aux salariés qui viennent en renfort dans un autre Etablissement que le leur en cas de pointe d'activité ponctuelle, pour un montant de 25€ bruts par jour travaillé.

Pour la seule année 2024, dans le contexte du rachat des points de vente CASINO, la Direction avait décidé de doubler cette prime à 50€ bruts par jour, et ce jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans le cadre des NAO 2025, la Direction propose de conserver le doublement réalisé en 2024, en maintenant la prime à **50€ bruts par jour**.

#### **1.1.7.2 Collaborateurs concernés**

Les collaborateurs concernés sont ceux amenés à se déplacer dans le cadre de la « Task Force ».

#### **1.1.7.3 Date de revalorisation**

La revalorisation de cette prime prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **1.1.8 Gratification Médaille du travail**

Souhaitant récompenser la fidélité à l'entreprise, les parties se sont accordées pour la revalorisation de la gratification « médaille du travail ». Le montant de la gratification allouée à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail variera en fonction des années de présence des salariés au sein d'ITM LAI.

#### **1.1.8.1 Montant de la gratification**

La revalorisation de la gratification « médaille du travail » est augmentée de 50€, et porte ainsi les gratifications à :

- Médaille d'argent (20 ans ITM LAI) : 400€ nets
- Médaille de Vermeil (30 ans ITM LAI) : 450€ nets
- Médaille d'or (35 ans ITM LAI) : 500€ nets
- Médaille Grand Or (40 ans ITM LAI) : 550€ nets

#### **1.1.8.2 Collaborateurs concernés**

Cette gratification sera versée sous condition de justification du diplôme « Médaille d'honneur du travail », à compter des promotions 2025.

## 1.2 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 AOTT 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.

Dans le cadre de cet accord, les parties se sont entendues pour modifier la trame AOTT sur le point particulier du compte épargne temps et de revenir sur la possibilité donnée pour les conducteurs routiers passés sur les ENTA de modifier leur durée du travail.

### 1.2.1 Compte Epargne Temps (CET)

Afin de faire droit à la demande des organisations syndicales d'apporter plus de souplesse lors des négociations locales, la société ITM LAI s'engage à apporter une modification de la trame AOTT sur la seule partie « Compte Epargne Temps ». Cette modification aura pour but d'aligner les modalités d'alimentation prévues dans l'AOTT du 21 décembre 2023 (propre aux établissements du Transport (ENTA)) aux établissements de la Logistique.

Toute organisation syndicale pourra demander à réviser son accord d'établissement prévoyant l'alimentation du CET afin d'augmenter les plafonds dans les limites suivantes :

- 5 jours par année civile pour le CET non monétisable ;
- 15 jours maximum par année civile pour le CET monétisable.

<u>CET non monétisable</u> <i>Alimentation dans la limite de 5 jours par année civile</i>	<u>CET monétisable</u> <i>Alimentation de 15 jours maximum par année civile</i>			
CONGES PAYES 5 <sup>ème</sup> semaine 5 jours ouvrés max	JOURS DE FRACTIONNEMENT 2 jours max	JOURS D'ANCIENNETE 5 jours max	JOURS de RTT 6 jours max	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT 10 jours max

### 1.2.2 Durée du travail des conducteurs routiers

Historiquement, les conducteurs routiers étaient rattachés aux établissements de la logistique. Leur durée du travail était alors de 151,67h.

Après information-consultation du CCE en 2019, il a été acté le transfert de l'activité transport sous 4 pôles « ENTA » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Une négociation d'entreprise a été engagée et les accords d'entreprise du 7 janvier 2020 puis son avenant n°3 en date de 13 novembre 2020 ont prévu, concernant la durée du travail, deux options:

- le maintien de la durée initiale des conducteurs routiers à 151,67h
- Le passage à un horaire mensuel de 169h pour les salariés volontaires, et ce jusqu'au 31 mai 2021, étant précisé que s'ils en font la demande.

Les parties s'entendent pour de nouveau ouvrir la possibilité aux conducteurs routiers qui n'avaient pas fait le choix du passage à 169h dans ces délais de pouvoir de nouveau le faire, et ce sans date butoir.

Il est à noter, que toute demande d'un passage à 169 heures qui serait formulée par un conducteur routier sera automatiquement acceptée et validée.

## 1.3 REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

### 1.3.1 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<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024.

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

Un dernier avenant a été négocié sur l'exercice 2024, notamment dans le but de prendre en compte le rachat des magasins CASINO. Ce dernier a été signé le 11 avril 2024 pour la seule année 2024.

Une nouvelle négociation s'ouvrira sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2025 dans le but de mettre en place un nouvel accord pour les années 2025-2026 et 2027.

### 1.3.2 Octroi d'un supplément d'intéressement

Sous réserve d'un accord spécifique majoritaire, la Direction ITM LAI a décidé de verser un supplément d'intéressement en 2025 au titre de l'exercice clos (2024). Le montant du supplément est de :

**300€ bruts\***

(\*Pour un salarié à temps plein présent toute l'année 2024).

Ce supplément sera versé /investi dans le PEE au cours du mois de mai 2025.

PC H-H  
LR F.V  
15 MS  
PME



### **1.3.3 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.

### **1.3.4 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) a été engagée sur le premier semestre 2024.

Aucun accord n'a pu être trouvée à l'issue de cette négociation. Un Procès-Verbal de désaccord a été signé en date du 14 mai 2024.

## **2 – BLOC N°2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

### **2.1 EGALITE FEMMES ET HOMMES**

Un accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes a été signé entre la Direction et l'unanimité des organisations syndicales le 3 juillet 2024 pour une application au 1er septembre 2024, pour une durée déterminée de 3 ans soit du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 août 2027.

### **2.2 QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **2.2.1 3.2.1 Prévention de la pénibilité**

Suite à plusieurs réunions de négociation relative à un accord sur la prévention de la pénibilité en 2023 (31 août et 18 novembre 2023) et 2024 (25 avril, 30 avril, 14 avril et 5 juin 2024), aucun accord majoritaire n'a pu être trouvé ; seules les organisations CFE-CGC et FO ayant manifesté leur volonté de signer cet accord.

Un plan d'action a par la suite été arrêté unilatéralement par la société ITM LAI.

Ce plan d'action a été soumis pour avis au Comité Social et Economique Central de la société ITM LAI le 4 juillet 2024.

Il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 août 2027.

PC HH  
dr FV  
ME MS  
16



## 2.2.2 Prévoyance

La prévoyance fait l'objet d'un accord Groupe, applicable à la société ITM LAI, conclu le 31 aout 2022 et applicable depuis janvier 2023.

## 2.2.3 Qualité de vie et des conditions de 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 1er 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) a été engagée au second semestre 2024, avec une dernière date de négociation prévue le 11 février 2025.

## 3 - 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 7 novembre 2024 pour une durée déterminée de 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027.

## 4 - 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](http://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.

## 5 - 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 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

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.

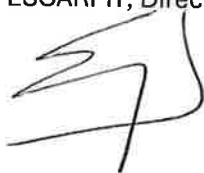
Pour autant, les parties s'accordent pour que les mesures d'augmentations salariales, la revalorisation des montants de la prime d'ancienneté, la revalorisation des Titres Restaurants, paniers repas, repas conducteurs, la prime Gel, la prime Task Force, la prime Médaille du Travail et les plafonds d'alimentation du CET 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 11 février 2025

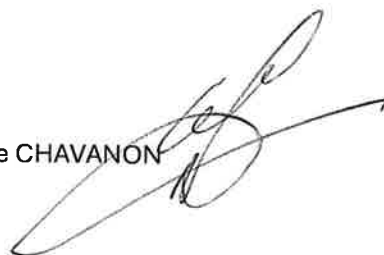
Pour la société ITM LAI :

Monsieur Pierre-Yves ESCARPIT, Directeur Général



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON



- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Laurent RICHARD



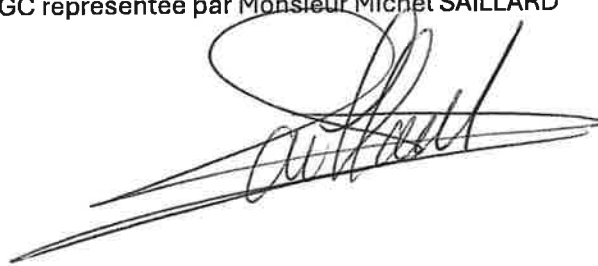
- La Fédération FO représentée par Monsieur Frédéric VITREY



- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Hamid HARYOULY



- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Michel SAILLARD



PC H.H  
F.V  
MS  
PUE