

SERCA

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LES SALAIRES, LES REMUNERATIONS, LA DUREE DU TRAVAIL, LES
AVANTAGES SOCIAUX
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR 2018

Entre les soussignés :

La Direction de la société SERCA, dont le Siège Social est situé, 1, Cours Antoine GUICHARD - CS50306 - 42008 ST ETIENNE CEDEX1, représentée par Monsieur Jean-Philippe GUINAND, Président et Madame Béatrice FOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatés à cet effet,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de la société SERCA, représentées par :

- La Fédération des Services CFDT, Monsieur Arnaud MUZARD, en sa qualité de délégué syndical central
- Le SNGC CFE-CGC, Monsieur Daniel CIESLAR, en sa qualité de délégué syndical central
- La CGT, Monsieur Sébastien FILIPPI, en sa qualité de délégué syndical central

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

AN
BF
4

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 et suivants du Code du Travail, une négociation a été engagée au sein de la Société SERCA.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1^{ère} réunion 20 février 2018,
- 2^e réunion 14 mars 2018,
- 3^e réunion 28 mars 2018.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé.

Au sortir de ces discussions et échanges, au vue des propositions faites par la Direction et des revendications des Organisations Syndicales représentatives, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après.

Partie I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société SERCA. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

Article 2. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2018.

Il prend effet à compter du 1er avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

AN
SC
Y

Partie II - PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX

Article 3. Prévoyance

La Direction maintient la répartition des taux de cotisation prévoyance salarié et employeur.

Article 4. Prise en charge des cotisations frais de santé

La Direction maintient à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au « niveau 1 isolé » du contrat géré par la Mutuelle MIEL.

Cette prise en charge à hauteur de 50% est sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

Article 5. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

La Direction maintient son engagement d'affilier l'ensemble des contrats dits courts (contrats d'une durée inférieure à 3 mois) au régime de couverture des frais de santé géré par MIEL Mutuelle, dès lors que ceux-ci ne sont pas couverts, par ailleurs, par un autre régime de frais de santé obligatoire.

Toutefois, la Direction laisse aux salariés la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

La Direction prendra les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition pour les contrats susvisés éventuellement conclus à compter du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019.

Une communication spécifique sera faite auprès de l'ensemble des salariés.

Article 6. Hospitalisation ambulatoire (également appelée «hospitalisation de jour»)

A compter du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019, la Direction s'engage à considérer comme une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire » et, en conséquence, à maintenir la rémunération du collaborateur pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Cette assimilation vaut également pour l'application des dispositions relatives aux « congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisé ».

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Il est rappelé que l'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (durée infra-journalière). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

Article 7. Assurance dépendance facultative

La Direction continue à prendre en charge 20% des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés.

Afin d'assurer l'information des collaborateurs, une communication sur ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1er semestre 2018.

Article 8. Abondement CET / PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an. Cette disposition est applicable à tout collaborateur.

Par ailleurs, la Direction s'engage à majorer l'abondement ci-dessus de 10% supplémentaires pour tout collaborateur âgé de 50 ans et plus.

Le nouveau dispositif s'articule donc de la façon suivante :

| Abondement des jours CET transférés dans le PERCO | |
|--|-----------------------------------|
| Salariés de moins de 50 ans | Salariés de 50 ans et plus |
| 10% | 20% |

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe PERCO sont régulièrement conclus. Une communication spécifique auprès des salariés sera réalisée.

AM
BF
lf

Article 9. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires

Suite à la signature de l'avenant au Plan d'Épargne Groupe, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1 720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

| TRANCHE DE VERSEMENT | ABONDEMENT QUELQUE SOIT LE MOTIF DU VERSEMENT (intéressement ou versement volontaire) |
|----------------------|---|
| <= 50€ | 200% |
| >50€ et <= 100€ | 125% |
| >100€ et <= 150€ | 100% |
| >150€ et <= 220€ | 75% |
| >220€ et <= 1720€ | 50% |

Le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1 015 €.

Article 10. Accompagnement à la retraite

16 collaborateurs de la Société SERCA seront âgés de plus de 60 ans au 1^{er} juin 2018. La Direction organisera, par région, des réunions animées par un expert (regroupement des salariés concernés sur un même site), pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite.

Article 11. Retraite progressive

Pour les employés et agents de maîtrise, la Direction s'engage à favoriser le départ en retraite progressive sur demande du salarié, dans les conditions suivantes :

- Salarié(e)s éligibles :
 - o Salariés(e) âgé(e)s de 60 ans et plus ;
 - o Sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ;
 - o Avoir 150 trimestres de retraite validés ;
- Dispositif : durée du travail égale à 60% d'un temps complet,
- Les conditions de mise en œuvre devront être validées par le responsable hiérarchique du collaborateur concerné ainsi que la Direction des Ressources Humaines.

Afin de faciliter cet aménagement du temps de travail à l'égard de la population concernée et de ne pas impacter leur pension de retraite, la Direction s'engage à maintenir la part patronale des cotisations retraite des salariés concernés sur la base d'un temps complet.

Le salarié souhaitant en bénéficier pourra en faire la demande à partir du 1^{er} mai 2018, pour une mise en œuvre effective entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mars 2019. La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés.

Article 12. Carte salariés

La Direction maintient le bénéfice du dispositif de fidélité pour les salariés et les retraités tel qu'amélioré en 2016 et en 2017. Ce programme inclut notamment¹, via cagnottage :

- Une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
- et une remise de 5 % sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.

De plus, la gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et la carte bancaire conjoint sera prorogée jusqu'au 31 mars 2019 pour :

- les salariés en CDI, dès l'embauche ;
- les salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
- les retraités.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées est reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- du 1^{er} juin au 31 juillet,
- du 1^{er} août au 30 septembre,
- du 1^{er} au 31 décembre.

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.

¹ Ces dispositions viennent compléter les avantages traditionnels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

La remise spécifique liée à la médaille du travail est également reconduite jusqu'au 31 mars 2019 :

- 20 ans - Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 30 ans - Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 35 ans - Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 40 ans - Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF.

Article 13. Bon d'achat lessive

A compter du second semestre 2018, le bon d'achat lessive sera porté à 20€ par semestre.

Article 14. Jours de congés PACS et mariage

Les salariés bénéficieront de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS d'une sœur ou d'un frère ou d'un descendant.

La demande devra être dûment justifiée et les journées devront être positionnées afin de coïncider avec l'événement.

Article 15. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, congé parental d'éducation

A compter du 1^{er} avril 2018 et jusqu'au 31 mars 2019, la Direction s'engage à verser le différentiel entre le salaire de base net du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, sous réserve de la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

De même, la Direction s'engage à accorder un jour de congé ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Ce jour devra être consécutif aux jours de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévus par la législation, portant ainsi de 11 à 12 jours la durée totale du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation) ;
- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire Pacs, ou vivre en union maritale avec elle.

Partie III - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Article 16. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction permet l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale.

En effet, les salariés peuvent être confrontés à des situations de vie personnelle et/ou familiale difficiles, pour lesquelles ils ont besoin d'être écoutés et aidés.

Ce dispositif complète mais ne se substitue pas aux autres dispositifs existants spécifiquement pour la santé et la dépendance. Il est :

- Susceptible d'aider les salariés sur l'ensemble des problématiques liées à la vie personnelle et familiale ;
- Gratuit et anonyme ;
- Animé par des juristes experts.

Article 17. Prise en charge du coût de la prestation de type «Fil Assistance»

La Direction poursuit sa prise en charge du dispositif « Fil assistance », lequel inclut au bénéfice des salariés :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes) ;
- Écoute et accompagnement psychologique ;
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide à domicile (460€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire).

Article 18. Accompagnement psychologique des salariés

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Groupe Casino relatif à la santé au travail du 12 décembre 2016, la Direction s'engage à mettre à disposition une cellule d'accompagnement psychologique des salariés :

- Déclenchée par la DRH sur demande du responsable hiérarchique, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence... ;
- Permettant un accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien ;
- Basée sur l'organisation de rendez-vous (jusqu'à 6 RDV) ainsi qu'un bilan à 6 mois, organisés sur le temps de travail du salarié ;
- Dans le respect total de la confidentialité des échanges.

Article 19. Congé de l'aidant familial

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012, la Direction abondera chaque jour donné par les salariés d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Cette mesure est applicable pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

La Direction s'engage, par ailleurs, à promouvoir ce dispositif, notamment via une communication à l'intention des salariés jointe au bulletin de paye avant la fin du premier semestre 2018. De plus, elle proposera des actions additionnelles afin d'améliorer l'aide aux salariés aidants (formation, partage d'information, de bonnes pratiques,...).

Article 20. Accès à la plateforme de services Yoopies

La Direction continue d'offrir à l'ensemble des collaborateurs le bénéfice d'un accès gratuit à la plateforme multi-services YOOPIES pour tous les collaborateurs (coût de l'abonnement annuel pris en charge par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés de SERCA). De même, en accord avec la plateforme multi-services Yoopies, celle-ci offrira une prise en charge à hauteur de 30 euros à tout salarié inscrit sur le site Yoopies² (ce qui représente à titre indicatif 3h de garde gratuite pour la prestation de garde d'enfants).

² Les conditions précises de cette offre, valable du 1^{er} juin 2018 au 31 mars 2019, ainsi que ses modalités concrètes feront l'objet d'une information spécifique sur le site Yoopies. La responsabilité de SERCA ne saurait être engagée en cas de défaillance ou de manquement de la plateforme multi-services Yoopies.

Article 21. Accompagnement dans la scolarité des enfants

Afin d'accompagner les salariés parents dans la scolarité de leurs enfants, la Direction mandatera un prestataire externe, pour mettre à disposition des salariés :

- Des contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- Des astuces et des conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- De la lecture et de la documentation pédagogique ;
- Des cours de langue étrangère en ligne.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des collaborateurs.

Article 22. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU

Dans l'attente de dispositions légales prévoyant la prorogation de la convertibilité des droits épargnés sur les Comptes épargne temps (CET) en chèque emploi service universel (CESU), la Direction s'engage à permettre aux salariés qui le souhaitent de transformer leurs droits acquis sur leur CET en CESU.

Ainsi, à l'exception des jours acquis au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés, le collaborateur qui le souhaite peut utiliser les droits affectés sur son CET (jours conventionnels, pour ancienneté, RTT, repos compensateur) pour acquérir des CESU³. Il devra en faire la demande avant le 1^{er} juillet 2018, les CESU étant disponibles à compter du 15 septembre 2018. La Direction s'engage à prendre en charge les coûts de réalisation et d'émission des CESU.

Une information spécifique sera réalisée au cours du premier semestre 2018, détaillant les modalités de ce dispositif, afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

Article 23. Actions spécifiques de formation

Afin de poursuivre la démarche d'évolution et de développement des compétences dans le cadre de parcours certifiants, des collaborateurs intervenant au sein des activités de services informatiques proposés par SERCA, la Direction s'engage, à accompagner dans

³ Le jour transféré est valorisé selon la règle appliquée prévue par l'accord CET du 20 Mai 2008. Les sommes ainsi converties sont soumises aux cotisations sociales de sécurité sociale : le décompte des cotisations salariales est effectué sur la valorisation brute du jour placé. Le transfert de la valorisation nette du jour placé est effectué par le CSP Paie auprès du prestataire qui délivrera le CESU. La conversion de ces jours n'ouvre droit au bénéfice d'aucun type d'exonération fiscale.

le cadre du dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF), sur le temps de travail, les collaborateurs inscrits au sein des cursus :

- Certificat de compétence Maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information,
- Certificat de compétence Administrateurs de machines en réseaux,

qui souhaiteraient poursuivre les différentes Unités d'Enseignement - non sélectionnées initialement par SERCA - et qui en feraient explicitement la demande, en vue de l'obtention du Certificat du CNAM.

La Direction s'engage également, à permettre aux collaborateurs inscrits au sein du cursus « Certificat Professionnel Technicien de maintenance micro réseaux et internet » du CNAM, volontaires, et qui en feraient explicitement la demande, de poursuivre les Unités d'Enseignement non identifiées initialement, afin d'accéder à l'obtention du Certificat, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 2019.

Un échange préalable serait réalisé entre le collaborateur et son responsable hiérarchique, afin d'acter son souhait sur ce sujet.

Les sessions seraient mises en œuvre à compter de janvier 2019.

Partie IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24. Mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des collaborateurs, SERCA reconduit pour l'année 2018, pour toute mobilité professionnelle sans distinction de statut, entraînant une mobilité géographique, en plus de celui indiqué dans l'accord d'entreprise SERCA :

- 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 kms ;

Pour toute mobilité géographique d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, SERCA respectera un délai de prévenance minimum d'1 mois, sauf accord exprès du collaborateur concerné.

Ce dispositif s'appliquera à toutes les mobilités, y compris celles s'inscrivant dans le cadre d'un rapprochement familial demandé par le salarié et validé par la Direction.

Article 25. Mesure en faveur du rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles au sein des établissements, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

Cette mesure s'appliquera sans aucun lien avec l'âge du salarié et dans le respect des dispositions par ailleurs applicables (Accord relatif à la transmission des savoirs du 12 décembre 2016 notamment).

Article 26. Organisation au sein des établissements

La Direction s'engage sur l'année 2018, à réaliser un état des lieux de l'organisation du travail des collaborateurs sédentaires au sein des établissements SERCA, portant notamment sur l'organisation des horaires, les modalités de fonctionnement des Hotlines techniques, les missions administratives confiées aux collaborateurs des fonctions supports...

Une synthèse fera l'objet d'une restitution à une commission de suivi composée de représentants des Organisations Syndicales Représentatives (pour chaque OSR : 1 DSC + 2 représentants) et de la Direction, réalisée au cours du 4^{ième} trimestre 2018.

Article 27. Ouverture de négociations sur les astreintes

Afin de prendre en compte l'évolution des activités de SERCA dans un contexte de plus en plus concurrentiel, et pour répondre aux demandes d'une majorité de nos clients, la Direction s'engage à ouvrir au cours de l'année 2018, des négociations en vue de la mise en place d'un Accord d'Astreinte au sein de SERCA.

Article 28. Remplacement provisoire par des salariés non membres de l'encadrement

Du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019, le collaborateur de statut Employé, qui se verrait confier pendant au moins trois semaines consécutives à titre d'un remplacement provisoire, la responsabilité organisationnelle du secteur d'activité en remplacement de son responsable hiérarchique (RDS), bénéficiera, au prorata du temps passé sur le remplacement, d'une prime mensuelle exceptionnelle brute de 150€.

Article 29. Remplacement provisoire d'un Directeur d'établissement par un RDS

Du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019, en cas d'absence éventuelle de plus de deux mois consécutifs d'un Directeur d'établissement, le membre d'encadrement Responsable De Secteur, quel que soit son statut, qui assurerait son remplacement, se verra attribuer,

au prorata du temps passé sur le remplacement, une prime exceptionnelle mensuelle d'un montant brut de 250€.

On entend par « remplacement » le fait d'être désigné en tant que tel par la hiérarchie pour la réalisation des principales tâches caractéristiques de la fonction occupée par le membre d'encadrement.

Partie V - REMUNERATIONS

Article 30. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

Afin de poursuivre l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit, dans le cadre des mesures salariales mises en œuvre au cours de l'année 2018, une enveloppe comprise dans le budget des augmentations individuelles, cantonnée et gérée par la Direction des Ressources Humaines, dont 3'500 € seront alloués spécifiquement à la réduction des écarts de salaire Femmes/Hommes supérieurs à 2 % pour un emploi similaire.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie⁴ :

- Les collaboratrices ayant été absentes entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 au titre d'un congé de maternité ;
- Les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 au titre d'un congé d'adoption ;
- Les collaborateurs ayant été absents entre le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018 au titre d'un congé de paternité.

Article 31. Promotions

La Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et/ou échelon, d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum de la grille du nouveau niveau. Ainsi, tout changement de niveau et/ou échelon s'accompagnerait d'une augmentation du salaire de base d'au moins 2,5 %.

Cette augmentation de salaire serait distincte des augmentations générales réalisées au 1^{er} avril 2018.

⁴ La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation générale et d'augmentation individuelle appliqué au 1^{er} avril 2017 en vertu des dispositions du présent accord, hors mesures de promotions.

Article 32. Prime Exceptionnelle de Mission Prolongée

Une Prime Exceptionnelle de Mission Prolongée (PEMP) est versée aux salariés acceptant une mission exceptionnelle hors de leur périmètre géographique habituel nécessitant une absence de leur domicile d'une durée supérieure à 72h (hors temps de trajet) (3 nuitées consécutives).

A compter du 1^{er} juin 2018 et jusqu'au 31 mai 2019, cette prime sera revalorisée à hauteur de 130€ bruts.

De plus, à titre expérimental, du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, une Prime Exceptionnelle de Mission Prolongée d'un montant de 40€ bruts sera versée aux salariés acceptant une mission exceptionnelle hors de leur périmètre géographique habituel nécessitant une absence de leur domicile d'une durée supérieure à 48h (hors temps de trajet) (2 nuitées consécutives).

A compter du 1^{er} juin 2018, le versement de la Prime Exceptionnelle de Mission Prolongée sera également octroyé, aux collaborateurs techniciens Agent de Maitrise (salariés DCF transférés au sein de SERCA) amenés à réaliser des missions nécessitant une absence de leur domicile, selon les mêmes conditions que décrites ci-dessus.

Article 33. Dispositif de rémunération variable des salariés employés (Prime PARS)

A compter du 1^{er} avril 2018, afin de mieux adapter le dispositif de rémunération variable des salariés employés des Centres Techniques Régionaux aux enjeux actuels de SERCA, il a été convenu de remplacer les paliers du RESULTAT D'EXPLOITATION SERCA comme suit :

| RESULTAT D'EXPLOITATION SERCA dénommé "R*" ci-dessous de l'année civile précédente en K€ | MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME EN € BRUT ATTRIBUEE A UN SALARIE HORAIRE 35H |
|--|--|
| $R \geq 0$ K€ | 500 € |
| 0 K€ > $R \geq -2500$ K€ | 450 € |
| -2500 K€ > $R \geq -4000$ K€ | 400 € |
| -4000 K€ > $R \geq -4500$ K€ | 350 € |
| -4500 K€ > $R \geq -5000$ K€ | 300 € |
| -5000 K€ > $R \geq -5500$ K€ | 250 € |
| -5500 K€ > $R \geq -6500$ K€ | 200 € |
| $R < -6500$ K€ | 150 € |

« R* » signifiant le Résultat d'Exploitation de la Société SERCA hors résultats financiers et résultats exceptionnels, et hors participation des salariés aux résultats de l'entreprise

 AN
BP

A l'exception des modifications mentionnées ci-dessus, les autres modalités d'application de cette prime, figurant dans l'Accord collectif sur la Prime Annuelle aux Résultats SERCA (PARS) des salariés employés des Centres Techniques SERCA du 11 décembre 2013, restent inchangées.

Article 34. Promotion interne

La Direction accorde une enveloppe maximale de 0,30 % des salaires de base pour les promotions dans le cadre du présent accord.

Article 35. Revalorisation des salaires des Employés et Ouvriers

Il est convenu une augmentation générale de 1,2 % des salaires de base, en une seule fois, au 1^{er} avril 2018.

Article 36. Revalorisation des salaires des Agents de Maîtrise

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires de base pour l'annualisation de la rémunération des Agents de Maîtrise au 1^{er} avril 2018, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Article 37. Revalorisation des salaires des Cadres

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1,2% des salaires de base pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1^{er} avril 2018, dans le cadre d'augmentations individuelles.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans serait reçu par sa hiérarchie afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

PARTIE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 38. Opposition, publicité et formalités de dépôt

Le présent accord voit sa validité subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il est déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support

papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord est également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Il sera enfin affiché sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

Fait à Saint-Etienne, le 28 mars 2018

**Pour les Organisations Syndicales
représentatives :**

La Fédération des Services CFDT,
Monsieur Arnaud MUZARD



Le SNGC CFE-CGC,
Monsieur Daniel CIESLAR

La CGT,
Monsieur Sébastien FILIPPI

Pour la Direction :

Monsieur Jean-Philippe GUINAND



Madame Béatrice FOUARD



Table des matières

PREAMBULE

| | |
|--|-----------|
| Partie I – DISPOSITIONS GENERALES..... | 2 |
| Article 1. Champ d'application de l'accord..... | 2 |
| Article 2. Durée et entrée en vigueur de l'accord..... | 2 |
| Partie II – PROTECTION & AVANTAGES SOCIAUX..... | 3 |
| Article 3. Prévoyance..... | 3 |
| Article 4. Prise en charge des cotisations frais de santé..... | 3 |
| Article 5. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois..... | 3 |
| Article 6. Hospitalisation ambulatoire (également appelée «hospitalisation de jour»)..... | 3 |
| Article 7. Assurance dépendance facultative..... | 4 |
| Article 8. Abondement CET / PERCO..... | 4 |
| Article 9. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires..... | 5 |
| Article 10. Accompagnement à la retraite..... | 5 |
| Article 11. Retraite progressive..... | 5 |
| Article 12. Carte salariés..... | 6 |
| Article 13. Bon d'achat lessive..... | 7 |
| Article 14. Jours de congés PACS et mariage..... | 7 |
| Article 15. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, congé parental d'éducation..... | 7 |
| Partie III – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES..... | 8 |
| Article 16. Service de conseil social et juridique pour les évènements de la vie..... | 8 |
| Article 17. Prise en charge du coût de la prestation de type «Fil Assistance»..... | 8 |
| Article 18. Accompagnement psychologique des salariés..... | 9 |
| Article 19. Congé de l'aidant familial..... | 9 |
| Article 20. Accès à la plateforme de services Yoopies..... | 9 |
| Article 21. Accompagnement dans la scolarité des enfants..... | 10 |
| Article 22. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU..... | 10 |
| Article 23. Actions spécifiques de formation..... | 10 |
| Partie IV - CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 11 |
| Article 24. Mobilité géographique..... | 11 |
| Article 25. Mesure en faveur du rapprochement familial..... | 12 |
| Article 26. Organisation au sein des établissements..... | 12 |
| Article 27. Ouverture de négociations sur les astreintes..... | 12 |
| Article 28. Remplacement provisoire par des salariés non membres de l'encadrement..... | 12 |
| Article 29. Remplacement provisoire d'un Directeur d'établissement par un RDS..... | 12 |
| Partie V – REMUNERATIONS..... | 13 |
| Article 30. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération..... | 13 |
| Article 31. Promotions..... | 13 |
| Article 32. Prime Exceptionnelle de Mission Prolongée..... | 14 |

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'AN' and 'BF'.

| | |
|--|-----------|
| Article 33. Dispositif de rémunération variable des salariés employés (Prime PARS) | 14 |
| Article 34. Promotion interne | 15 |
| Article 35. Revalorisation des salaires des Employés et Ouvriers | 15 |
| Article 36. Revalorisation des salaires des Agents de Maîtrise | 15 |
| Article 37. Revalorisation des salaires des Cadres..... | 15 |
| PARTIE VI – DISPOSITIONS FINALES | 15 |
| Article 38. Opposition, publicité et formalités de dépôt..... | 15 |

