

**PROCES-VERBAL D'ACCORD RELATIF A LA
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
AU TITRE DE L'ANNEE 2017**

ENTRE :

La **société MOMENTUM Services Ltd** représentée par Stéphane FAVARD, agissant en qualité de Terminal Manager de l'établissement parisien,

D'une part,

ET,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT), représentée par Monsieur Jean-Charles CARADONNA, délégué syndical dûment habilité,

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT), représentée par Monsieur Vincent THUAL, délégué syndical dûment habilité,

UNION des SYNDICATS FORCE OUVRIERE des Restaurations publiques et ferroviaires (FO), représentée par Monsieur Zohir BENMERAH, délégué syndical dûment habilité,

D'autre part,

Préambule

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunis les :

- 10 mars 2017,
- 18 mars 2017,
- 24 mars 2017,
- 28 avril 2017,
- 12 mai 2017,
- 16 juin 2017,
- 21 juin 2017,
- 07 juillet 2017

afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle, conformément à l'article L.2242-1 et suivants du Code du travail dont la rémunération, les conditions de travail et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Au cours de la première réunion du 10 mars, les parties se sont accordées sur les dates nécessaires à la négociation et sur les documents de travail.

Au cours de la seconde réunion, le 18 mars 2017, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du temps de travail et d'évolution des rémunérations.

Au cours de la troisième réunion, le 24 mars 2017, les Organisations Syndicales ont présenté leur cahier revendicatif respectif.

Les réunions suivantes ont été dédiées à des négociations entre les parties.



Après négociations, il a été convenu ce qui suit entre les parties :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans la succursale **MOMENTUM Services Limited de Paris**.

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

La Direction s'engage à faire bénéficier, chaque salarié, toute catégorie professionnelle confondue, d'une augmentation de **1 % sur le salaire de base** avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. Cette augmentation sera appliquée sur le bulletin de salaire du mois de Juillet 2017.

PRIME EXCEPTIONNELLE

La Direction a pris la mesure de l'investissement particulier de l'équipe RH/PAIE dans le cadre de l'externalisation de la gestion de la paie et des déclarations de charges sociales, et a décidé de procéder au versement **d'une prime exceptionnelle d'un montant de 900,00 euros bruts** à verser en une seule fois sur la paie du mois de juillet 2017.

ASSISTANTS PLATEFORME

Après diverses discussions avec les Organisations Syndicales, la Direction s'engage à :

- Augmenter le salaire de base mensuel pour atteindre le montant de **1550,00 euros bruts** pour un horaire mensuel forfaitaire de 151h67 (temps plein),
- Augmenter la prime « plateforme » pour atteindre le montant de **150 euros bruts** mensuels.

Etant bien entendu que cette rémunération est réservée uniquement aux assistants plateforme titulaires et qu'elle intervient préalablement à l'augmentation générale du salaire de base. Les assistants plateforme seront dorénavant amenés à travailler les jours fériés tombant sur un jour travaillé. En contre partie, ils pourront récupérer ce jour férié qui pourra être cumulé dans un « compteur JF ». Cette mesure sera applicable sur la paie du mois de juillet 2017.

PRIME DE DOUBLE SOUS-EFFECTIF

La Direction valide le versement systématique de la prime SAB « double sous effectif » lorsque les équipages sont mis en situation de double sous-effectif à bord des trains. Cette prime représentera un montant brut de **50,20 euros bruts** (en lieu et place de la prime SAB sous-effectif). Cette prime sera effective au 1^{er} août 2017, pour un versement sur la paie du mois de septembre 2017.

PRIME DE WASTAGE

La Direction accepte le versement de la prime compensatrice de wastage de 9,09 euros **dès la 1^{ère} position** tenue en qualité d'agent par un chef de cabine. Cette mesure sera applicable dès le 1^{er} juillet 2017, pour un versement sur la paie du mois d'août 2017.

TICKET RESTAURANT

La valeur faciale du ticket restaurant est augmentée pour atteindre 9 euros, avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 5,38 euros par titre. Cette mesure sera applicable au mois de septembre 2017.

FORFAIT « CHAUSSURES »

Le **forfait annuel est augmenté à hauteur de 100 €** par année civile en contribution de l'achat de chaussures adaptées à l'uniforme, et sur remise d'un justificatif (facture d'achat). Cette mesure ne sera plus cumulable à compter du 1^{er} janvier 2018.

MUTUELLE

Le **forfait de base sera pris en charge à 100 % par l'employeur pour la catégorie CADRES de l'établissement de Paris**, comme cela est déjà prévu pour les autres catégories de personnel (employé et maîtrise). Cette mesure sera applicable sur la paie du mois d'août 2017.

D'autre part, il est convenu de réunir la commission mutuelle afin d'évoquer un possible appel d'offres.

FORFAIT DETACHEMENT POUR LES DOBS

Création d'un forfait pour les détachements des DOBSM au bureau ou à quai dans le cadre de lancement de projets ou d'évènements qui s'inscrivent dans une stratégie d'entreprise. Ce forfait pourra être déclenché uniquement sur demandes du Directeur Général, du Directeur des Opérations, du Responsable du Customer Services et du Terminal Manager. Ainsi, il convient de préciser que ce forfait n'est pas applicable pour les journées de formation, ou de permanence bureau pour suivre les dossiers courants assurés par l'équipe DOBSM.

Le forfait de détachement est composé de l'indemnité de train « re-brutalisée », soit la somme de **28,16 € bruts** par journée de détachement.

D'autre part, la Direction souhaite attribuer une prime exceptionnelle à l'équipe DOBSM, présents, pour avoir modifié leurs emplois du temps afin d'accompagner les agents lors du déploiement du nouvel outil d'encaissement ipos. Cette prime représentera pour chacun la somme de 150 euros bruts.

Ces deux mesures sont applicables dès le 1^{er} juillet 2017.

D'autre part, la Direction s'engage à revoir le statut de cette catégorie de personnel dès le mois de septembre 2017 de la manière suivante :

- Réunion de travail avec quelques membres de la catégorie des DOBS,
- Réunion de négociation avec les partenaires sociaux.

TAXIS

La Direction a décidé d'arrêter le contrat avec les taxis bleus. **Le contrat avec la Société de taxi LECAB est dorénavant le seul prestataire mis à disposition des agents dans le cadre de la prise en charge des frais de taxis.** Toutefois, et pour répondre à l'inquiétude des organisations syndicales sur la possibilité par LECAB de fournir une dizaine de voitures un soir de semaine, la Direction s'engage à rechercher un autre prestataire type « chauffeur privé » pour pallier d'éventuelles demandes non honorées par LECAB.

La Direction rappelle que la possibilité d'utiliser le système de réservation des taxis ne concerne que les trains dont la PS a lieu avant 6 heures du matin, ou la FS correspond à l'heure d'arrivée du train 9054 et suivants. Il est précisé également :

- qu'en cas de dysfonctionnements, les trains présentant un retard impliquant une FS identique à celle du 9054 sont également concernés.
- Que les salariés le souhaitant, se dirigeant dans la même direction ou le même secteur, peuvent mutualiser le taxi et bénéficier du service à hauteur du double de la prise en charge (ex : 2 x 55 euros = 110 euros pour deux destinations de banlieue, hors Paris). Dans ce cas, il est impératif que les deux noms des deux salariés soient communiqués au moment de la commande du taxi, et que ces deux noms apparaissent sur la facture.

A compter du 1^{er} juillet 2017, les prises en charge des frais de taxis sont réévaluées par la Société, de la manière suivante :

- **35 euros pour Paris intra-muros,**
- **55 euros pour la banlieue (Ile de France hors Paris)**

Tout dépassement donnera lieu à une retenue sur le bulletin de paie.

PLANNINGS

Les organisations syndicales ont évoqué plusieurs thèmes liés à la planification et visant à :

- améliorer les rythmes,
- mettre en place une équité des rythmes,
- revoir les temps de PS/FS
- planifier un samedi/dimanche par roulement,
- limiter la mixité,
- l'édition des plannings temps partiels en même temps que les plannings temps pleins ou du moins, avec un délai de transmission plus tôt,
- la mise en place de réserve appelée « bureau »,
- obtenir la possibilité d'avoir plus de présence « quais »,
- obtenir 6 week-ends en indisponibilité par an et par salarié,
- avoir la possibilité de visualiser son planning sur une année,
- l'amélioration du site web en intégrant par exemple les compteurs CP, JF,

- avoir une FS maximum à 20 heures avant un repos double ou avant une formation,
- programmation des journées de formation à 9 heures,
- étendre la présence « plateforme » aux CC non seniors...

a- La Société s'est engagée à présenter aux organisations syndicales des plannings avec certaines règles de confort, d'étudier la faisabilité et d'évaluer l'incidence économique pour l'entreprise. Une première réunion a d'ailleurs été organisée le jeudi 6 juillet 2017. La Direction a tenu à inviter le représentant de la Société KERNEL pour que les représentants du personnel puissent faire part de leurs desideratas et que des pistes pour des améliorations soient identifiées. Lors de cette réunion, les représentants du personnel ont pu étudier des roulements « tests » qui n'ont pas mis en évidence de réelles améliorations.

Il a été convenu à l'issue de cette réunion que les différentes parties se réuniront de nouveau à la fin du mois de septembre 2017 pour étudier les nouvelles fonctionnalités qui auront été développées dans l'application Kernel. Les pistes sont les suivantes :

- Modulation de la durée des réserves,
- Intégration des règles qualitatives intégrant plusieurs roulements consécutifs,
- Amélioration de la modélisation de la dégressivité sur 3 journées.

b- D'autre part, avec la coopération des Membres du CHSCT et des Membres de l'encadrement, plusieurs prises de service et fins de service ont été chronométrées pour les positions BAR et FIRST. Un compte rendu doit être remis officiellement à l'instance du CHSCT du 12 juillet prochain.

c- Plannings « temps partiels » : Cette mesure doit impérativement être collective. Pour ce faire, la Direction organisera un sondage afin d'interroger les salariés à temps partiel. Dans l'affirmative, le sujet sera envisagée lors de la réunion fin septembre prévue pour présenter les effets des nouvelles fonctionnalités Kernel.

d- Renfort et réserve « bureau » : La Direction s'engage, dès que possible et au terme des recrutements actuellement en cours, de déployer, jusqu'au 31 août 2017, un renfort Bar de la manière suivante :

- Du lundi au vendredi : sur les trains 9018 / 9022 / 9024 et 9031
- Le samedi : sur les trains 9015 / 9019

Dès que possible, au mois de juillet 2017 et au mois septembre 2017, la Direction organisera des réserves « bureau » (2 par jour).

Au-delà de ces dates, le principe du renfort et de la réserve « bureau » pourra être reconduit en fonction du besoin de l'activité et des négociations avec les partenaires sociaux

RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE

La Société prend l'engagement de se rapprocher systématiquement du client EUROSTAR afin de le solliciter en cas de décision d'inaptitude définitive. Pour ce faire, elle contactera en amont le service RH de la Société EUROSTAR pour mettre en place une procédure.

HÔTEL

Les agents bénéficient d'une chambre d'hôtel dès lors qu'une coupure à Londres est supérieure à 3 heures (soit 3 heures calculées entre la FS du train Paris/Londres (aller) et la PS du train Londres/Paris (retour)).

La Direction accepte que, lorsque la coupure calculée pour l'équipe FIRST est supérieure à 3 heures et qu'elle déclenche de ce fait le bénéfice d'une chambre d'hôtel, le CC et l'agent BAR bénéficient également de la chambre de jour sous réserve que l'équipage aller soit le même que l'équipage retour et ce, pour conserver une cohésion d'équipe.

MEDAILLE DU TRAVAIL

La Société souhaite promouvoir les années d'investissement des salariés en organisant un évènement festif lors de la remise des médailles du travail.

ATTESTATION POUR LES FORMATEURS

La Direction s'engage à établir pour tout agent ayant assuré la fonction de « line trainer », une attestation faisant figurer la période de formation assurée, le nombre de personne formées, le contenu ou intitulé de la formation délivrée et les compétences déployées pour ces formations.

DONS DE JOURS ENTRE SALARIES

La Direction et les Organisations syndicales se sont accordées pour ramener l'autorisation des salariés à se donner des JF ou Repos dus, selon les conditions prévues par la Loi du 09 mai 2014, à savoir :

« Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
- l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence. Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence ».

Cette possibilité pourra être étendue à tout membre de la famille proche, sous réserve d'une validation préalable du service RH.

CRITERES D'ORDRE DE DEPART EN CONGE PAYE

La Direction s'engage à réunir à la rentrée la commission CP pour revoir les critères d'ordre de départ en congé payés pour la période estivale 2018. Au préalable, la Direction proposera aux Délégués Syndicaux de se réunir une journée afin de proposer un modèle à la dite commission CP.

MESURES PROROGES DE L'ACCORD NAO 2016

Des mesures ont été prises lors des NAO 2016 que la Direction a décidé de proroger et reconduire en 2017 notamment :

- o L'attribution de 5 AA sans justificatif, par an, pour tous les salariés
- o Possibilité de versement de la prime PRP/PQR et de la prime annuelle sur le CET (mois de juin et décembre uniquement)
- o Le renouvellement des mesures d'égalité Homme/Femme en vue de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à savoir : la possibilité à tout salarié (homme et femme) de prolonger son congé parental jusqu'aux 6 ans de son enfant,

MESURE ARRETEE DE L'ACCORD NAO 2016

La mesure visant à aider à la reconversion professionnelle en cours ou en fin de carrière organisée par la Société OASYS, n'ayant pas obtenu l'attention attendue de la part des salariés de l'entreprise, ne sera pas reconduite au-delà du 31 décembre 2017.

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD

La validité de l'accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

ARTICLE 4 : DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

A l'exception des mesures relatives aux augmentations salariales, le présent accord est conclu pour une durée déterminée, de la date de signature jusqu'aux prochaines négociations annuelles obligatoires, qui seront initiées, au plus tard, au mois de mars de l'année 2018.

Le présent accord cessera donc de produire ses effets à l'issue des NAO 2017, que celles-ci aboutissent à un nouvel accord ou non, et le 30 juin 2018 au plus tard sans pouvoir se poursuivre pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 : PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à la direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ARTICLE 6 : REVISION

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en l'accompagnant d'un projet écrit contenant les points à réviser.

Toute révision fera l'objet d'un avenant soumis aux mêmes formalités d'application et de publication que le présent avenant.

ARTICLE 7 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par la Direction ou par l'ensemble des organisations syndicales signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 09 février 2018
En 8 exemplaires.

Pour le syndicat CGT,
M. JC CARADONNA



Pour le syndicat FO,
M. Zohir BENMERAH

Pour la Direction,
M. Stéphane FAVARD



Pour le syndicat CFDT,
M. Vincent THUAL

