

Procès-Verbal Réunion Extraordinaire du Comité Social et Economique de la société ALGO

Réunion extraordinaire du 7 mars 2025 à 12h00
Sur site et en visio-conférence

Présents :

Pour les représentants des salariés :

Madame AZOUG Lisa, Membre CSE suppléant, collègue ouvriers-employés,
Madame BAHAMADOU Ida, Membre CSE titulaire, collègue ouvriers-employés,
Monsieur MARCHAIS Pierre, Membre CSE titulaire, collègue ouvriers-employés,
Madame ROMERA Maëlle, Membre CSE titulaire, collègue TAM, secrétaire adjoint,
Madame MARTINEZ Marie Edith, Membre CSE titulaire, collègue cadres, secrétaire,

Pour le délégué syndical et représentant des salariés :

Monsieur HEMME Pascal, délégué syndical CFTD, membre CSE titulaire, collègue ouvriers-employés,

Pour l'employeur :

Madame MAILLOL Gaëlle, DRH pôle artisanale, Représentante de l'employeur sur site, mandat permanent,
Madame CARREYRE Margaux, Responsable RH Algo,
Monsieur NAVARRI Antonin, Chargé RH Algo,

Absents excusés :

Madame BOTTARO Anastazia, Membre CSE titulaire, collègue ouvriers-employés,
Madame GUEDES Sylvie, Membre CSE titulaire, collègue cadres, trésorière,
Monsieur BAJON François, Membre CSE titulaire, collègue cadres, trésorier adjoint.

Ordre du jour :

Présentation du compte rendu des NAO 2025

Présentation du compte rendu des NAO 2025

La direction souhaite partager avec l'ensemble des collaborateurs le compte rendu des NAO qui se sont déroulées en ce début d'année 2025.

L'objectif des partenaires sociaux a été de parvenir à un accord dans le but de favoriser le dialogue social. Au terme des propositions de chaque partie il a été décidé ce qui suit :

1. Politique salariale / rémunération :

- **Revalorisation de la grille de 2,30% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025** : sera appliqué sur paie de Mars 2025 :

Niveau	ALGO		
	Nouveau Taux horaire au 01/11/2024	Nouveau Taux horaire au 01/01/2025	Brut mensuel 169h par mois
I	12,11 €	12,39 €	2 093,91 €
	12,27 €	12,55 €	2 120,95 €
	12,56 €	12,85 €	2 171,65 €
II	12,79 €	13,08 €	2 210,52 €
	13,05 €	13,35 €	2 256,15 €
	13,27 €	13,58 €	2 295,02 €
III	13,55 €	13,86 €	2 342,34 €
	13,77 €	14,09 €	2 381,21 €

A noter que cette revalorisation générale de la grille fait suite aux AI déjà portées en janvier 2025 pour 60% des ouvriers/employés ALGO, ces AI portaient 1,24% d'augmentation.

- **Tickets restaurants** : revalorisation à la hausse de 0,50 € la valeur faciale, les TR vont donc passer de 9 € à 9,50 € avec toujours la prise en charge à 60 % par l'employeur, ainsi 5,70 € seront versés par l'employeur et 3,80 € par le collaborateur, cela donne un gain net de 66,00 € sur une année entière (*0,30 € de plus de prise en charge employeur * 220 jours par an*), soit une augmentation de 5,55 %. Applicable dès la paie de Mars (*période de paie qui démarre le 17 février*).
- **Chèques Vacances** : Renouvellement sur le même format que 2024 – 400€ en moyenne par personne. Le CSE aura la gestion des commandes et de la répartition de cette somme avec un critère discriminant. Le choix est à leur main – Au plus tard fin Mai 2025.
- **Prime mobilité** : Renouvellement la prise en charge dans le même format qu'en 2024 – 200€ net par personne sur présentation de justificatif : cette prime prendra la forme d'une prime transport / ou forfait mobilité durable sur le bulletin de paie. Il s'agit d'une prime exonérée de charges sociales salariales et patronales – versement sur paie de juin 2025.

- **Subrogation IJSS** : Mesure poursuivie sur 2025. Toujours applicable sur congé maternité/paternité.

2. Durée du travail :

RAS : les parties sont satisfaites, la Flex est appréciée de tous.

3. Partage de la valeur ajoutée :

- **Signature de l'accord d'intéressement** le 3 février : 0 AT + Seuil minimal de 90 % atteint pour l'objectif de Chiffre d'affaires + objectif de fiabilité.
- **Accord de participation** : les parties se sont mis d'accord sur le fait de se remettre autour de la table pour négocier la partie redistribution de la Réserve Spéciale de Participation : actuellement intégralement liée au salaire, il est question de voir comment nous pouvons l'adapter pour augmenter la part attribuée aux plus petits salaires.
Les échanges auront lieu entre avril/Mai (Calendrier à caler) car si les parties trouvent un accord, il devra être signé et déposé avant le 30 juin 2025 pour application sur l'exercice 2025.

4. Egalité H/F :

La parité des salaires est parfaitement respectée, le genre ne rentrant nullement en considération. A titre d'information l'Index égalité H/F publié en 2024 sur les chiffres de 2023 a obtenu un score de 88/100. Les parties sont satisfaites et s'engagent à rester vigilantes sur ce thème. L'index 2024 sera présenté sur la réunion CSE de Mars 2025.

5. QVT :

- **Groupes de travail** : les parties sont satisfaites des groupes de travail menés.
- **Questionnaire** : le questionnaire UMANOVE sera réalisé cette année ce qui permettra de poursuivre notre projet d'amélioration continue de la QVT dans l'entreprise et le pôle artisanal.

Maëlle ROMERA demande pourquoi les TAM / Cadres n'ont pas d'augmentation générale.

La direction considère que les augmentations TAM et Cadres sont individuelles.

Pascal HEMME indique qu'il a évoqué ce point avec Laurent CALAQUE lors des NAO qui a indiqué qu'une demande de revalorisation peut être exprimée à tout moment, et que donc cela peut être négocié lors de l'entretien.

Margaux CARREYRE indique que l'entretien sert à faire un bilan de l'année écoulée et également faire remonter si le collaborateur souhaite une revalorisation salariale, mais qu'il ne s'agit pas d'une négociation entre le manager et le salarié.

Marie MARTINEZ fait remonter qu'en effet aujourd'hui certains TAM notamment ont eu une augmentation inférieure à l'augmentation de la grille donc potentiellement ce n'est pas intéressant d'avoir un statut TAM.

Margaux CARREYRE répond que les TAM ont une prime annuelle plus importante que les Ouvriers/Employés et également que la prime annuelle entre en compte dans le calcul du salaire pour la prime de participation, donc c'est plus intéressant.

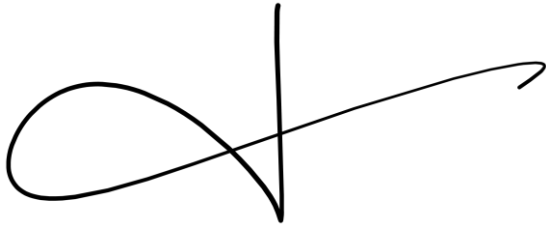
La prochaine réunion CSSCT aura lieu **le 28 mars 2025 à 8h30.**

La prochaine réunion CSE aura lieu **le 29 avril 2025 à 8h30.**

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 12h21.

Fait à Carcassonne
Le 07 mars 2025

Pour la société
Gaëlle MAILLOL
DRH pôle artisanal

A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large loop on the left and a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Pour le CSE
Marie MARTINEZ
Secrétaire du CSE

A complex, handwritten signature in black ink, consisting of multiple overlapping loops and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.

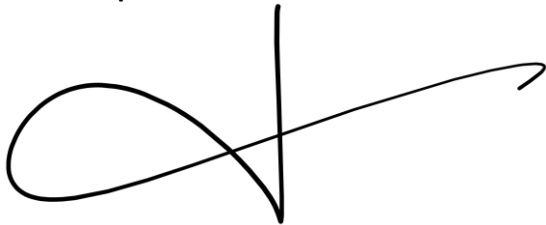
Approbation du Procès-Verbal Réunion Extraordinaire du Comité Social et Economique de la société ALGO

Les élus procèdent à l'approbation du Procès-Verbal de la Réunion extraordinaire du Comité Social et économique de la société ALGO du 07.03.25 :

NOMBRE DE VOTES POUR :	NOMBRE DE VOTES CONTRE :	ABSENTION :
6	0	0

Fait à Carcassonne
Le 7 mars 2025

Pour la société
Gaëlle MAILLOL
DRH pôle artisanal

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a vertical line and a horizontal stroke.

Pour le CSE
Marie MARTINEZ
Secrétaire du CSE

A complex, handwritten signature in black ink, featuring multiple overlapping loops and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
ALGO
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNEE 2025**

ENTRE :

La société ALGO

Société par actions simplifiées inscrite au RCS de Paris sous le n° RCS 429470586

Dont le siège social se situe 16 Place Vendôme 75001 PARIS

Représentée par Monsieur Jean-Michel SIGNOLES, agissant en sa qualité de Président

D'UNE PART

ET

Monsieur Pascal HEMME, délégué syndical CFDT

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

MS
JP

Préambule :

Il a été engagé la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les thèmes mentionnés à l'article L.2242-5 du Code du travail. A ce titre, quatre réunions ont eu lieu en sus de la réunion préparatoire, le 20 Janvier 2025, le 27 Janvier 2025, le 3 Février 2025 et le 10 Février 2025.

L'objectif des partenaires sociaux a été de parvenir à un accord dans le but de favoriser le dialogue social. Au terme des propositions de chaque partie et négociations, il a été décidé ce qui suit.

Champ d'application :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société ALGO.

1 REMUNERATION : POLITIQUE SALARIALE 2025

1.1 Augmentation générale :

Pour mémoire, il est rappelé qu'en 2024, les salariés de la société ont pu bénéficier des augmentations successives des taux horaires de la grille salariale directement en lien avec les augmentations des minimas légaux ou conventionnels de Janvier 2024 et Novembre 2024 (pour les Ouvriers et Employés) pour un cumul de + 3,15% (11,74€ au 31 décembre 2023 – 12,11€ actuellement sur le niveau I / Echelon 1).

Il est rappelé que cette grille interne permet de répercuter les évolutions du salaire minimum en maintenant les écarts entre chaque échelon.

La politique salariale définie ci-après entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025, pour l'année 2025 exclusivement.

Ainsi, les parties ont convenu :

- D'une augmentation générale de l'ensemble de la grille de rémunération de l'entreprise : La mise en place, pour les salariés (population ouvriers/ employés uniquement) dont les taux horaires sont ceux de la grille salariale, d'une **augmentation générale de 2,30%** au mois de Janvier 2025.

Il est rappelé que l'augmentation générale (qu'elle soit celle définie dans cet accord ou via une augmentation du SMIC ou minimum conventionnel dans l'année 2025) s'appliquera sur l'ensemble de la grille afin de maintenir les écarts entre chaque échelon.

L'augmentation de la grille salariale sera applicable rétroactivement au 1^{er} Janvier 2025.

1.2 Tickets restaurant :

Les parties ont convenu de revoir la valeur faciale à la hausse des tickets restaurant.

Ainsi, la valeur faciale du ticket restaurant passera de **9€ à 9,50€ avec une prise en charge de la part employeur des tickets restaurant à hauteur de 5,70 euros soit 60% de la prise en charge totale** dès la paie de Mars 2025 (période de paie débutant le 17 Février 2025).

La participation du collaborateur passera de 3,60€ à 3,80€ soit 40% de la prise en charge totale.

L'avantage global représentait en 2024 pour le salarié 1121.5€ par an (*20 jours ouvrés par mois * 4€ de part patronale par ticket * 12 mois * 45/ 52 de pondération pour tenir compte des congés, RC et jours fériés*).

Il représentera **1183.8€ en 2025** (même méthode de calcul) **soit une augmentation de 5,55%**.

1.3 Prime mobilité :

Soucieuse de l'augmentation du prix du carburant et des dépenses énergétiques, les parties ont souhaité renouveler sur 2025 la prise en charge, au titre de l'année 2025 uniquement, d'une partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide de leur véhicule personnel ou autres modes de transports dans les conditions définies ci-dessous.

Selon le mode de transport habituellement utilisé, cette prime de **200€** prendra la forme:

- Soit d'une **prime transport**
- Soit du **forfait mobilités durables**.

Les deux primes ne sont pas cumulables.

L'une ou l'autre des primes sera attribuée à chacun de nos collaborateurs qui remplit les conditions détaillées ci-dessous :

1.3.1 Prime Transport :

TRAJETS CONCERNES

L'employeur prend en charge, par le versement d'une « prime transport » les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour les trajets entre la résidence habituelle et le travail des salariés.

509
JP

Cette prime bénéficie, selon les mêmes modalités, à l'ensemble des salariés de l'entreprise contraints d'utiliser, dans les conditions exposées ci-dessus, leur véhicule personnel.

SALARIES BENEFICIAIRES

▪ **SALARIES INCLUS**

Dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par le présent accord, bénéficient de la prime transport tous les salariés (apprentis compris), quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait) ou leur statut (cadre ou non cadre). Ils devront être présents dans les effectifs à la date de versement de la prime : au plus tôt en Avril 2025 au plus tard à la fin du 2^{ème} trimestre 2025.

▪ **SALARIES EXCLUS**

Sont exclus du bénéfice du bénéfice de la prime transport :

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

JUSTIFICATIF

Les salariés bénéficiaires doivent transmettre à l'entreprise une copie de la carte grise du véhicule utilisé pour leurs déplacements afin de bénéficier de la prime.

MONTANT DE LA PRIME

Pour les salariés répondant aux critères d'éligibilité du présent accord et qui auront apporté le justificatif prévu ci-dessus, le montant forfaitaire de la prime transport est fixé à **200 €**.

La prime transport est mentionnée sur le bulletin de paie. Elle sera versée avec la paie du mois d'avril 2025 au plus tôt / au plus tard en Juin 2025.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficient de la prime transport dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié

de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

La prime transport est exonérée de cotisations et contributions sociales et n'entre pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu des salariés.

NON CUMUL

La prime transport n'est pas cumulable avec la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Elle ne peut non plus se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

La prime transport ne se cumule pas avec le forfait mobilités durables.

1.3.2 Forfait Mobilité Durable :

Afin de favoriser les mobilités douces et les déplacements non motorisés, l'entreprise a décidé de prendre en charge une partie des frais engagés par ses salariés lorsqu'ils utilisent un moyen de transport alternatif, dans les conditions définies par le présent accord.

SALARIES BENEFICIAIRES

▪ SALARIES INCLUS

Dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par le présent accord, bénéficient du forfait mobilités durables tous les salariés (apprentis compris), quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait) ou leur statut (cadre ou non cadre). Ils devront être présents dans les effectifs à la date de versement de la prime : au plus tôt en Avril 2025 au plus tard à la fin du 2^{ème} trimestre 2025.

▪ SALARIES EXCLUS

Sont exclus du dispositif :

- Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

TRANSPORTS ELIGIBLES

L'employeur verse le forfait mobilités durables aux salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide des transports suivants :

- Le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- L'engin de déplacement personnel motorisé ou non, à condition qu'il soit équipé d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'il est motorisé (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ;
- Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- Le transport public de personne (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics prévue à l'article L.3261-2 du code du travail) ;
- Le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- Le service d'auto-partage, défini à l'article L.1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;

La direction souhaite sensibiliser les salariés au respect des règles de sécurité et de prévention des risques d'accident lors des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Dans le cadre de ces déplacements, les salariés sont invités à suivre ces règles et bonnes pratiques, parmi lesquelles l'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de protection (casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect des règles de sécurité routière et du code de la route.

JUSTIFICATIFS

Les salariés bénéficiaires doivent transmettre à l'entreprise une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective d'un moyen de déplacement éligible au forfait mobilités durables.

Tout changement de situation du collaborateur qui pourrait rendre son éligibilité au forfait mobilités durables caduque doit être porté à la connaissance du service Ressources Humaines dans les meilleurs délais.

MONTANT DE LA PRIME

Pour les salariés répondant aux critères d'éligibilité du présent accord et qui auront apporté le justificatif prévu ci-dessus, le montant forfaitaire du forfait mobilités durables est fixé à 200 €.

Le forfait mobilités durables est mentionné sur le bulletin de paie. Il sera versé avec la paie du mois d'avril 2025 au plus tôt / au plus tard en Juin 2025.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficient du forfait mobilités durables dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Le forfait mobilités durables est exonéré de cotisations et contributions sociales et n'entre pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu des salariés.

NON CUMUL

La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo, dans la limite des plafonds d'exonérations prévus par la législation en vigueur.

Le forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec la prime transport.

1.4 Chèques vacances ANCV :

Les parties souhaitent faire bénéficier les collaborateurs de la société sur le même format qu'en 2024 **des chèques vacances**. Les conditions d'éligibilité sont les suivantes : présence dans les effectifs au 1^{er} Janvier 2025 et toujours présent dans les effectifs au moment de la distribution (en Avril 2025).

Il est convenu uniquement pour l'année 2025, de l'attribution via le CSE de chèques vacances à hauteur de 400€ en moyenne par personne, les chèques vacances doivent être attribués selon des critères sociaux objectifs qui seront définis par le CSE.

Les chèques vacances ANCV peuvent être utilisés pour les achats suivants (sous réserve que le prestataire accepte les chèques ANCV) : Hôtellerie, transport, restauration, loisirs et culture. Une enveloppe spécifique sera versée au CSE avant la commande effective pour pourvoir à l'achat des chèques vacances.

1.5 Subrogation :

La subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) a été testée sur chaque année depuis 2021 il a été convenu en que la subrogation des IJSS sera prolongée sur l'année 2025.

La mesure de subrogation est toujours applicable aux congés maternité et paternité.

2 DUREE DU TRAVAIL

Les parties se sont déclarées respectivement satisfaites sur ce thème ainsi que de la situation en découlant en 2025.

La flexibilité du temps de travail avec des plages d'arrivées et de départs sur les deux sites d'ALGO est appréciée et valorisée, elle favorise l'équilibre vie personnelle et professionnelle. La Direction reconnaît les efforts d'organisation notamment sur le site logistique pour qu'il n'y ait pas de coupure d'activité et répondre aux besoins de l'entreprise.

Concernant les Cadres qui sont sous convention de forfait en jours, le bilan des annexes aux entretiens annuels est positif. L'attribution de jours de repos supplémentaires est valorisée par les collaborateurs.

3 PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Accord d'intéressement :

L'accord d'intéressement ALGO a été signé le 03/02/2025 avec le délégué syndical suite à la réalisation de plusieurs réunions de négociation dans le cadre de la NAO en vue d'identifier et fixer les indicateurs collectifs clés à retenir pour l'année 2025. L'accord d'intéressement sera joint en annexe du présent accord de NAO.

Contrairement à l'accord de participation, l'accord d'intéressement s'appuie sur une formule de calcul, librement décidée, liée aux résultats et/ou à la performance de l'entreprise.

Le montant de l'intéressement est déterminé **trimestriellement** en fonction de critères liés à l'**accidentologie**, aux **objectifs de chiffre d'affaires liés à la facturation de notre client « GOYARD Distribution »** sur les produits finis hors SAV et négoce ainsi qu'au **taux de fiabilité de réponse aux besoins en production de notre client**.

Nous avons choisi de privilégier ces trois indicateurs car nous avons une action directe et collective pour pouvoir atteindre ces objectifs.

Extrait de l'accord d'intéressement :

4.1.1 Détermination du critère de déclenchement de l'intéressement

La formule de calcul de l'intéressement prévue à l'article 5.1.2 n'est déclenchée pour le trimestre de référence considéré qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :

- le nombre d'accident du travail doit être égal à zéro (0) (critère n° 1) ;
- le seuil minimal de 90% atteint pour l'objectif de Chiffres d'affaires (critère n° 2).

Les trimestres de référence sont définis en **Annexe 1**.

Il est précisé que pour les accidents du travail ci-dessus, sont pris en compte tout accident survenu au temps et au lieu de travail ayant donné lieu à une déclaration d'accident du travail à la CPAM :

- Y compris si l'accident du travail ne donne pas lieu à un arrêt de travail ;

JDS
HP

- Y compris si l'accident du travail ne donne pas lieu à indemnisation et/ou prise en charge par la CPAM ;
- Y compris les accidents du travail qui feraient l'objet d'une contestation par l'employeur ;
- La date de déclaration de l'accident du travail par l'employeur fait foi.

A contrario, ne sont pas considérés comme des accidents du travail :

- Les accidents de trajet ;
- Les maladies professionnelles ;
- Les accidents déclarés dans le registre des accidents bénins dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

4.1.2 – Détermination du montant de l'intéressement lié aux objectifs de chiffre d'affaires

Au préalable, il est précisé que le chiffre d'affaires est déterminé de la manière suivante :

- Le Chiffre d'Affaires (CA) représente la quantité de marchandises vendues, dans les conditions définies ci-dessous, multiplié par le prix de ventes hors taxes au cours de chacun des trimestres.

L'objectif de chiffre d'affaires retenu dans le cadre de cet accord est lié à la **facturation de notre client « Goyard Distribution » uniquement sur les produits finis hors SAV et hors Négoce.**

Pour chacun des trimestres de référence (fixés en **Annexe 1**), un objectif trimestriel de chiffre d'affaires est déterminé.

Pour l'année couverte par le présent accord d'intéressement (2025), les objectifs de chiffre d'affaires sont précisés en **Annexe 2**.

Le montant de ce critère est déterminé par l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires (**Critère n° 2**) :

- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est inférieure à 90%, elle ne produit pas de montant d'intéressement et ne permet pas l'étude du critère n° 3 ;
- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est égale ou supérieure à 90% et inférieure à 95%, elle ne produit pas de montant d'intéressement mais permet l'étude du critère n° 3 ;
- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est égale ou supérieure à 95%, elle produit un montant d'intéressement de 150 euros brut par salarié sur la base d'un « temps de présence » plein, et permet l'étude du critère n° 3 ;

La notion de « temps de présence » plein est définie en **Annexe 3**.

4.1.3 – Détermination du montant de l'intéressement lié aux objectifs de fiabilité (critère n° 3)

Au préalable, il est précisé que le « taux de fiabilité » est défini de la manière suivante :

- Le taux de fiabilité correspond à la capacité du site à livrer les références coloris et tailles en volume conformément à son engagement cumulé sur 4 semaines. L'indicateur est produit chaque semaine par ALGO. Le taux trimestriel sera la moyenne pondérée en volume des indicateurs hebdomadaires.

Le montant de ce critère est déterminé, par l'atteinte des objectifs de fiabilité (**Critère n° 3**) :

- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est inférieure à 90%, elle ne produit pas de montant d'intéressement ;
- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est égale ou supérieure à 90% et inférieure à 93%, elle produit un montant d'intéressement de 75 euros brut par salarié sur la base d'un « temps de présence » plein ;
- Si l'atteinte de l'objectif trimestriel est égale ou supérieure à 93%, elle produit un montant d'intéressement de 150 euros brut par salarié sur la base d'un « temps de présence » plein.

La notion de « temps de présence » plein est définie en **Annexe 3**.

À titre d'exemples :

- Exemple 1, pour le 1^{er} trimestre 2025 :

- la société a eu un accident de travail. Aucun intéressement ne sera versé pour le trimestre considéré.

Ainsi, les salariés éligibles ne bénéficieront pas d'intéressement pour le trimestre considéré.

- Exemple 2, pour le 1^{er} trimestre 2025 :

- La société n'a pas eu d'accident de travail. Dans ce cas, on vérifie le critère n°2 :
- La société a atteint 88% de l'objectif d'heures livrées : Aucun intéressement ne sera versé pour le trimestre considéré et cela ne permet pas l'étude du critère n° 3 ;

Ainsi, les salariés éligibles ne bénéficieront pas d'intéressement pour le trimestre considéré.

- Exemple 3, pour le 1^{er} trimestre 2025 :

- La société n'a pas eu d'accident de travail. Dans ce cas, on vérifie le critère n°2 :

- La société a atteint 90% de l'objectif d'heures livrées : elle ne déclenche pas d'intéressement pour le critère n° 2 mais elle permet l'étude du critère n° 3 ;
- La société a atteint 93% du taux de fiabilité : elle déclenche une prime brute de 150 euros.

Ainsi, les salariés éligibles bénéficieront d'un montant total de prime d'intéressement par personne de 150 euros brut, sur la base d'un temps de présence plein.

- Exemple 4, pour le 1^{er} trimestre 2025 :

- La société n'a pas eu d'accident de travail. Dans ce cas, on vérifie le critère n°2 :
- La société a atteint 95% de l'objectif d'heures livrées : elle déclenche une prime brute de 150 euros et cela permet l'étude du critère n° 3 ;
- La société a atteint 90% du taux de fiabilité : elle déclenche 75 euros brut de prime.

Ainsi, les salariés éligibles bénéficieront d'un montant total de prime d'intéressement par personne de 225 euros brut, sur la base d'un temps de présence plein.

- Exemple 5, pour le 1^{er} trimestre 2025 :

- La société n'a pas eu d'accident de travail. Dans ce cas, on vérifie le critère n°2 :
- La société a atteint 95% de l'objectif d'heures livrées : elle déclenche une prime brute de 150 euros et elle permet l'étude du critère n° 3 ;
- La société a atteint 93% du taux de fiabilité : elle déclenche 150 euros brut de prime.

Ainsi, les salariés éligibles bénéficieront d'un montant total de prime d'intéressement par personne de 300 euros brut, sur la base d'un temps de présence plein.

Il est à noter que si une enveloppe de prime d'intéressement est à distribuer, une campagne Natixis aura lieu à chaque fin de période de référence concernée (après chaque fin de trimestre) afin de solliciter les salariés sur leur choix : placement sur PEE/PERCOL et/ou récupération de la somme.

Accord de participation :

Des échanges ont eu lieu sur le partage de la valeur et la valorisation des plus petits salaires, aussi, il a été convenu d'engager des discussions sur l'évolution des critères de répartition de la réserve spéciale de participation de l'accord de participation du 3 Mai 2012 actuellement en vigueur sur la société ALGO.

Les parties ont convenu de se revoir prochainement, et en tout état de cause avant Juin 2025, pour négocier sur ce thème et conclure éventuellement au plus tard le 30 juin 2025 pour une application sur l'exercice 2025

4 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties ont ouvert les négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les négociations sur ce thème ont été loyalement et sérieusement engagées. Les informations nécessaires à cette négociation ont été communiquées dans le cadre de la présente NAO, afin de permettre de négocier en toute connaissance de cause. L'index égalité hommes-femmes a été présenté à nouveau en séance.

Il est à noter que la parité des salaires est parfaitement respectée cf la BDESE. La politique d'embauche de l'entreprise reflète les compétences et un salaire marché, le genre ne rentre nullement en considération.

Aucune proposition n'a été faite de la part de l'organisation syndicale, les parties s'étant déclarées respectivement satisfaites sur ce thème ainsi que de la situation découlant des efforts mis en œuvre sur ce thème par la société depuis plusieurs années. Les parties s'engagent à rester vigilantes sur l'évolution de l'index égalité hommes-femmes.

5 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les parties se sont déclarées respectivement satisfaites sur ce thème ainsi que de la situation en découlant.

Les groupes de travail QVT ont été menés sur 2024 dans tous les services de la société via l'action de Margaux Carreyre, Responsable RH, afin d'identifier les points d'amélioration dans chaque service, l'objectif étant d'y apporter une réponse collective.

Le thème de la Qualité de Vie au Travail a vocation à perdurer dans le temps, en effet, le questionnaire QVT Umanove sera réalisé de nouveau sur 2025. S'en suivront de nouveaux groupes de travail sur la base de ce nouvel état des lieux.

6 DUREE – DENONCIATION – REVISION - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de douze mois, est applicable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025. Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Le présent accord sera notifié :

- Par voie électronique, via la plateforme TéléAccords à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont relève le siège social de la société, accompagné des pièces obligatoires, en vue de sa publication sur la base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ;
- Auprès du Conseil de Prud'hommes de Paris ;

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour chaque partie, et sera affiché sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 10 Février 2025.

En 3 exemplaires originaux

Pour la CFDT

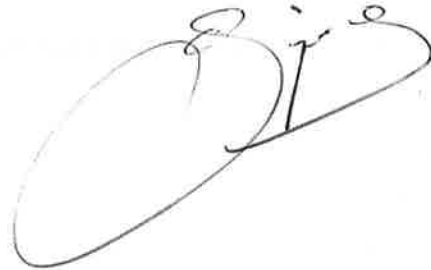
Monsieur Pascal HEMME



Pour ALGO

Jean-Michel SIGNOLES

Président



Parapher chaque page