

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA REMUNERATION  
DES SALAIRES AU SEIN DE  
SCOP SERVICES 76**

**ENTRE-LES SOUSSIGNES :**

**La Société SCOP SERVICES 76**, Société Coopérative Ouvrière de Production, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Rouen sous le numéro 491 817 474, Code NAF 8810A et dont le siège social est situé 99 Boulevard Stanislas Girardin à Le Petit-Quevilly (76140), représentée par Madame Elise LANZERAY agissant en qualité de gérante,

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

**D'une part,**

**Et**

**Les membres titulaires du CSE de la société SCOP SERVICES 76** représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE aux dernières élections professionnelles, en la personne de Madame Lizzie BOYARD, Madame Corinne CAUCHY, Monsieur Bertrand DE SA, et Madame Katia MARIEN.

**D'autre part,**

**Préalablement,**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L2232-11 à L. 2232-29-2 du Code du travail concernant la négociation collective et précisément des articles L. 2231-9, L. 2231-26, D. 2232-2 à R. 2232-5, D. 2232-8 et 2232-9 du Code du travail.

Dans le cadre de sa politique salariale interne qui se veut plus juste et conformément à la Convention collective applicable, SCOP SERVICES 76 propose aujourd'hui la ratification d'un accord négocié en vue de mettre en place une nouvelle grille de salaire pour l'ensemble des collaborateurs intervenant chez les bénéficiaires.

Cette nouvelle grille de salaire détermine ainsi la rémunération des collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent accord, tenant compte de critères multiples et non plus d'un seul et unique critère qu'est le métier.

SCOP SERVICES 76 entend ainsi garantir une évolution de salaire attractive, davantage en adéquation avec les enjeux et les contraintes de notre activité.

Chaque collaborateur verra dans ce cadre nouvellement défini, valoriser :

- ✓ Son professionnalisme,
- ✓ Son engagement,
- ✓ Son savoir-faire.

CELA AYANT ETE EXPOSE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT,

### **Article 1- Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés intervenants au domicile des bénéficiaires de la société SCOP SERVICES 76 à l'exclusion des membres de l'équipe administrative.

### **Article 2 - Détermination de la rémunération à l'embauche**

#### **2.1 Principe**

A l'embauche, le taux horaire du salaire brut de base du collaborateur est déterminé selon la valeur du point et le coefficient, lui-même fonction du profil et de l'emploi-repère défini par grille de classification de la convention collective (CCNESAP).

#### **2.2 Grille d'évaluation du salaire à l'embauche**

|                                                  | <b>Prérequis</b>                                                                   | <b>Taux horaire brut</b>  |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Aide à domicile</b><br>(AM2)                  | /                                                                                  | SMIC (actuellement 11,88) |
| <b>Aide à domicile +</b><br>(AVS 1 et 2)         | Avoir une expérience (externe ou interne) d'au moins 1 an ou une formation interne | 11,93                     |
| <b>Assistant de vie</b><br>(AVS 3)               | Être diplômé                                                                       | 12,27                     |
| <b>Référent qualité</b><br>(pas d'emploi repère) | Avoir une expérience d'au moins 1 an en interne                                    | 12,89                     |

La grille de salaire d'embauche sera réévaluée chaque année en fonction de l'augmentation du SMIC.

### **Article 3 - Evolution de la rémunération chaque année**

#### **3.1 Principe**

##### **3.1.1 Entretien annuel**

Un entretien annuel sera réalisé en présence du collaborateur et de la responsable coordination ou de la responsable RH, dont la périodicité est définie à l'article 4.4.2 du présent accord.

Il conviendra à ce titre de se reporter à l'article 4 du présent accord.

##### **3.1.2 Issue de l'entretien annuel**

A l'issue de l'entretien annuel, la responsable envisagera l'avancement du collaborateur en concertation avec ce dernier, selon les critères précisément définis à l'article 4.4.3 du présent accord.

### 3.1.3 Grille d'évolution de salaires

| Echelon | Niveau                              | Evolution salariale (en centimes brut/heure) |
|---------|-------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1       | Junior                              | + 10 ctm                                     |
| 2       | Confirmé 1                          | + 10 ctm                                     |
| 3       | Confirmé 2                          | + 15 ctm                                     |
| 4       | Confirmé 3                          | + 20 ctm                                     |
| 5       | Senior                              | + 20 ctm                                     |
| X       | Prime selon budget (mini 200 euros) |                                              |

A compter des premiers entretiens annuels, qui auront lieux au 4eme trimestre 2023, il est prévu que tous les collaborateurs justifiant de 5 ans d'ancienneté seront positionnés automatiquement à l'échelon 2 et seront donc directement éligibles à l'échelon 3, sous réserve de la validation de leur entretien.

Il est précisé que l'ancienneté prise en compte correspond au temps de travail effectif du collaborateur.

## **Article 4 - L'entretien annuel**

### **4.1 Définition**

L'entretien annuel est un outil d'évaluation et d'appréciation des compétences et performances professionnelles des collaborateurs sur l'année qui vient de s'écouler.

C'est également un outil permettant de créer engagement et motivation au sein de l'entreprise.

### **4.2 Périodicité**

Les entretiens annuels se déroulent au 4eme trimestre de chaque année (N), c'est-à-dire de septembre à décembre. Les résultats des entretiens sont pris en compte pour janvier de l'année suivante (N+1).

**A NOTER :** Cas du salarié en arrêt de travail

1- Le salarié présent pendant la période évaluée mais absent au moment période des évaluations **réalisera l'entretien à son retour.**

### **4.3 Objectifs et domaine d'application**

Lors de l'entretien, chaque collaborateur fixe avec son supérieur des objectifs permettant d'atteindre, ensemble, l'objectif global de l'entreprise.

L'entretien est également un moment d'échange permettant d'établir un bilan et de se projeter.

### **4.4 Déroulement**

#### 4.4.1 1<sup>ère</sup> Phase : Préparation des entretiens

La préparation des entretiens se fait en amont par la responsable RH, la responsable coordination, les assistantes coordination et les référents qualité à l'aide :

- Des appréciations responsable coordination et responsable RH
- Des appréciations assistantes coordination
- Des relevés de satisfaction des bénéficiaires : enquête annuelle, suivi téléphonique, grille qualité, ...
- Du dossier disciplinaire du collaborateur
- Du relevé des objectifs de l'entretien annuel précédent

#### 4.4.2 2<sup>ème</sup> Phase : Convocation

Chaque collaborateur est convoqué à son entretien annuel au moins 7 jours avant sur support papier et par courriel. Les entretiens annuels se déroulent le 4<sup>ème</sup> trimestre de chaque année de septembre à décembre.

#### 4.4.3 3<sup>ème</sup> Phase : Entretien

La responsable et le collaborateur échangent sur le travail effectué au cours de l'année.

L'entretien annuel d'évaluation est réalisé à l'aide d'une fiche support détaillée et remplie par la responsable et le collaborateur évalué (**Annexe 2**).

En tout état de cause, le résultat obtenu par l'addition du nombre de points peut être pondéré dans l'intérêt du salarié par la responsable qui apprécie globalement le travail du collaborateur.

La fiche d'entretien est remplie par la responsable et signée par elle-même ainsi que par le collaborateur.

Un exemplaire est remis au collaborateur et un autre est conservé par l'entreprise.

#### 4.4.4 4<sup>ème</sup> Phase : Post entretien

- Soit le collaborateur reste au même échelon si le nombre de points obtenu lors de l'évaluation à l'aide de la grille d'évaluation est inférieur à 19,
- Soit le collaborateur augmente d'échelon si le nombre de points obtenu lors de l'évaluation à l'aide de la grille est égal ou supérieur à 19. Dans ce cas, un avenant au contrat avec la nouvelle rémunération est proposé et signé par le collaborateur en ce sens.

### **Article 5 - Principe d'égalité de traitement**

Pour les collaborateurs qui bénéficient déjà d'un taux horaire supérieur au taux horaire négocié au moment de l'embauche et afin que tous les collaborateurs bénéficient d'une augmentation de salaire, il est prévu que le taux horaire de ces derniers sera augmenté de 12 centimes dès l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 6 - Indemnités de déplacement**

### **6.1 Indemnité kilométrique**

L'indemnité kilométrique est fixée à 0,38 centimes du kilomètre dès l'entrée en vigueur du présent accord.

### **6.2 Frais de transport en commun**

La société SCOP SERVICES 76 prendra en charge 60% des frais de transport de chacun des collaborateurs sur présentation d'un justificatif annuel (exemples : échancier de prélèvement ou facture annuelle).

### **Article 7 - Valorisation de l'ancienneté**

Une prime annuelle sera versée à chacun des collaborateurs en fonction de leur ancienneté au sein de la société SCOP SERVICES 76 selon le tableau ci-dessous en vigueur.

Cette prime est versée à tous les collaborateurs qui comptabilisent deux années de présence continue au sein de la société SCOP SERVICES 76. En d'autres termes, l'ancienneté s'entend en temps de travail effectif. Dès lors, les absences injustifiées et les arrêts de travail sont exclus du décompte de l'ancienneté pour le déclenchement de cette prime.

La prime ancienneté sera versée chaque année avec les paies de décembre.

Il est prévu que cette prime soit versée à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Aucun versement rétroactif ne peut être revendiqué.

| <b>Année d'ancienneté</b> | <b>Prime annuelle brut</b> |
|---------------------------|----------------------------|
| 2 ans                     | 50 €                       |
| 5 ans                     | 100 €                      |
| 7 ans                     | 150 €                      |
| 10 ans                    | 200 €                      |
| 12 ans                    | 250 €                      |
| 15 ans                    | 300 €                      |
| 17 ans                    | 350 €                      |
| 20 ans                    | 400 €                      |

### **Article 8 - Durée de l'accord, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée, s'il y a lieu, à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, la Direction et les signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

La société SCOP SERVICES 76 ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord et à défaut au terme d'un délai de survie d'une année suivant l'expiration du délai de préavis.

Le présent accord pourra en outre faire l'objet, à compter d'un délai d'application d'une année, d'une révision. Celle-ci s'effectuera, selon le cas, dans les conditions fixées par le Code du travail.

Les modifications en résultant qui feraient l'objet d'un accord entre les parties signataires, ou en tenant lieu, donneront lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

#### **Article 9 - Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

Le suivi de l'application du présent accord sera organisé de la manière suivante : Une commission de suivi sera constituée par des salariés volontaires et se réunira à cet effet tous les ans sur simple demande.

Les éléments seront soumis à l'ensemble des signataires du présent accord.

Les signataires du présent accord se réuniront chaque année afin de dresser un bilan de son application et s'interroger sur l'opportunité d'une révision.

#### **Article 10 - Notification, dépôt légal et formalités de publicité**

L'accord sera notifié par LRAR à tous les syndicats représentatifs.

L'accord devra ensuite être déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccord, accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et remis au greffe du Conseil de prud'hommes.

L'accord devra enfin être rendu public dans une version anonyme, expurgée des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, et versé dans une base de données nationales, accessible depuis Légifrance.