**ACCORD D'ENTREPRISE**
**NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR SALAIRE / EMPLOI 2022**

**ENTRE**

d'une part,

**Les organisations syndicales représentatives au sein de cette société :**

d'autre part,

**Préambule**

La Direction a présenté l'environnement économique et social ainsi que le contexte de marché dans lequel s'inscrit.

Le niveau de l'inflation sur un an s'établit à +2,8%, à fin décembre 2021 *(source INSEE série hors tabac ensemble des ménages)* et +3,8% sur 36 mois glissants.

La Direction et les Organisations Syndicales ont formulé leurs propositions et revendications, à l'occasion de réunions en date .

**A l'issue de ces réunions, les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu des mesures suivantes :**

## Article 1 : Plan d'Augmentations

### 1.1 - Salariés éligibles

Il est expressément convenu entre les parties que sont éligibles au plan d'augmentations les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée présents au 31 décembre 2021.

### 1.2 - Enveloppe budgétaire attribuée aux augmentations individuelles

L'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles de salaires est de 2,8% des salaires de base (appointements mensuels de base, hors effets de l'ancienneté) du personnel au 31 décembre 2021.

Les augmentations individuelles sont attribuées au regard des principes de la politique de rémunération basée sur la performance réalisée, l'emploi tenu et le marché.

Au sein de la population éligible, au moins 85% des salariés auront une augmentation de salaire au titre de cette enveloppe d''augmentation individuelle de salaires.

### 1.3 - Maintien du pouvoir d'achat

Salariés éligibles à la mesure exceptionnelle: l'ensemble des salariés en CDI aux effectifs au 31 décembre 2019 et toujours présents aux effectifs au 1er avril 2022.

Mesure exceptionnelle : pour les salariés éligibles, il est garanti que l'évolution entre le salaire de base au 31 décembre 2019 et le salaire de base au 1er avril 2022, est égale à au moins 3,8%, pour l'ensemble de la période, hors effets liés à l'entrée ou au passage de niveau dans la TCL pendant cette période.

Cette mesure garantit donc, à l'ensemble des salariés éligibles, une évolution de leur salaire de base au moins égale à l'inflation sur une période de 36 mois.

Le salaire de base au 1er avril 2022 retenu pour le calcul de cette garantie s'entend après distribution de l'enveloppe budgétaire attribuée aux augmentations individuelles définie à l'article 1.2.

Cette mesure exceptionnelle représente au titre de l'année 2022 une enveloppe d'au minimum 0,2% des salaires de base (hors effets de l'ancienneté).

Une restitution sur l'application de cette mesure sera réalisée lors de la première réunion NAO (bilan NAO de l'année écoulée).

### 1.4 - Calendrier de mise en œuvre

Les dispositions définies à l'article 1.2 et 1.3 interviendront à effet du 1er avril 2022.

## Article 2 - Prime de vacances

A compter de l'exercice 2022, la prime de vacances est portée à huit cents euros bruts (800€) par salarié.

## Article 3 : Participation de la Direction aux tickets restaurants

Lors de la réunion du 17 juin 2021, il est ressorti que les pratiques constatées au sein s'agissant des participations allouées en matière de tickets restaurant étaient variables selon les établissements et les CSE.

La Direction prend l'engagement de porter sa participation aux tickets restaurant à hauteur de 2,75€ minimum par ticket, dans tous les établissements bénéficiant de tickets restaurant, sous réserve de l'harmonisation de la participation de chaque CSE au sein de son périmètre.

La participation Direction reste inchangée dans les établissements dans lesquels elle est déjà égale ou supérieure à ce montant.

Cette revalorisation sera mise en œuvre dans les trois mois suivants la réunion de CSE durant laquelle l'harmonisation des participations est actée.

**Article 4 : Prime transport**

La prime de transport mensuelle dont bénéficient les salariés ne disposant pas d'un véhicule mis à leur disposition par l'entreprise, n'utilisant pas les transports collectifs et ne bénéficiant pas de la prime mobilités durables est portée à trente euros bruts (30 €) à compter du 1er avril 2022.

**Article 5 : Forfait mobilités durables**

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, il est convenu d'attribuer un forfait mobilités durables aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, à compter du 1er juillet 2022.

Les transports "à mobilité douce" sont ceux mentionnés à l'article L. 3261-3-1 du Code du travail. A la date du présent accord, ces transports sont les suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- les autres services de mobilité partagée.

Cette prime sera plafonnée à 420€ par an, et par salarié (soit 35€ par mois).

Au titre de l'année 2022, cette prime sera par conséquent plafonnée à 210€.

Elle n'est pas cumulable avec toute autre prime du même type existant au sein telle que la prime transport (30€ + 3,51€) ou la prise en charge des frais de transports en commun (du type NAVIGO).

Les salariés bénéficiant d'un véhicule à participation et/ou d'un véhicule de service ne sont pas éligibles à cette prime.

Chaque salarié devra fournir une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement de l'utilisation des modes de transport susvisés, pour chaque année civile. Dans le cas contraire, il ne pourra pas bénéficier du forfait mobilités durables.

**Article 6 : Entretien annuel**

Pour mener à bien la mise en œuvre du plan d'augmentations individuelles, chaque salarié doit être reçu en entretien individuel par son manager.

Cela constitue l'occasion de communiquer sur les performances du salarié dans son poste, son développement professionnel et de donner des éléments d'analyse du positionnement en termes de rémunération.

A cette occasion, le manager restitue la performance de l'année précédente au salarié. Dans l'hypothèse où l'appréciation du salarié est divergente de celle de son manager, il pourra faire appel à son manager N+2 ou à son RRH pour échanger à ce sujet.

Les entretiens doivent se dérouler avant le 31 mars 2022. Ils font l'objet d'un calendrier établi par le manager. En cas de circonstances exceptionnelles, la date d'entretien peut être décalée. Dans tous les cas, le manager doit s'assurer que chaque salarié aura un entretien annuel. Si aucun entretien n'a pu être programmé, le salarié peut solliciter directement le manager pour la fixation d'un rendez-vous.

Pour les salariés dont la performance a été évaluée comme insuffisante, un plan de retour à la performance doit être défini par le manager. Il s'agit d'un plan d'actions de progrès spécifique à très court terme, dont l'objectif est de permettre un retour à un niveau de performance conforme aux attentes. Ce plan d'actions est communiqué au salarié concerné. Il est engagé sans délai et son suivi est partagé entre le salarié, le manager et le RRH.

**Article 7 : Promotion interne - Changement de catégorie professionnelle**

La Direction s'engage à poursuivre et accompagner la politique de promotion interne. Dans ce cadre, elle prend l'engagement d'un minimum de :

- 8 passages d'agents de maîtrise ou techniciens au statut cadre à réaliser au cours de l'année 2022 ;
- 5 passages d'ouvriers ou employés au statut d'agent de maîtrise ou technicien à réaliser au cours de l'année 2022.

**Article 8 : Contrats en alternance - stagiaires**

La Direction maintient son effort pour embaucher des jeunes en contrat en alternance. L'objectif est d'accueillir, au cours de l'année 2022, environ 80 jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Par ailleurs, la Direction s'engage à recruter en contrat à durée indéterminée, en 2022, au moins 8 personnes ayant effectué un contrat en alternance ou un stage au sein

**Article 9 : Représentants élus et mandatés**

Concernant les représentants élus et mandatés, la Direction rappelle que :

- La moindre disponibilité d'un salarié élu ou mandaté ne doit pas intervenir dans l'évaluation par sa hiérarchie de la performance réalisée et que l'exercice des mandats représentatifs ne peut avoir d'incidence défavorable sur la rémunération du salarié mandaté.

- Concernant notamment les éléments variables de rémunération, le salarié élu ou mandaté doit percevoir prorata temporis du temps consacré à l'exercice de ses mandats le montant moyen versé pour un temps équivalent aux autres salariés éligibles au même type d'éléments variables de rémunération. Cette disposition est applicable au titre des versements devant intervenir au cours de l'année 2022 même s'ils correspondent à des objectifs au titre de l'année 2021.

- Conformément à l'accord de droit syndical du 11/09/2002 reconduit au sein par accord du 30/08/2011, le pourcentage de salariés, élus ou mandatés, promus et/ou augmentés ne doit pas être inférieur à celui obtenu pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, les salariés élus ou mandatés, qui ont disposé sur l'année 2021 d'un nombre d'heures de délégation excédant 30% de la durée du travail contractuelle, bénéficient, dans le cadre du plan d'augmentations 2022, d'une évolution de leur rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

Une restitution sur l'application de cette garantie spécifique est réalisée lors de la première réunion NAO (bilan NAO de l'année écoulée).

**Article 10 : Durée - Dépôt**

Les dispositions du présent accord forment un tout et ont un caractère indivisible.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. A cette échéance, il cessera automatiquement de produire effet.

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera ensuite, conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, déposé par la Direction :

- auprès de la DREETS
- auprès du secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes

Fait à