le 7 février 2022

REUNIONS PARITAIRES

Du 10 janvier et du 24 janvier 2022
Protocole d'accord concernant la politique salariale 2022 et divers aménagements à l'accord d'entreprise du 7.12.1984

Conformément à l'article L2242-1 du code du travail, la direction de la société et l'organisation syndicale représentative au sein de ladite société, la CFE - CGC se sont rencontrées en vue de négocier sur la rémunération applicable en 2022 et sur l'aménagement de l'accord d'entreprise du 7 décembre 1984.

Ainsi, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises, et après avoir rappelé le taux d'inflation prévisible en 2022 par les experts, l'organisation syndicale et la direction ont pu échanger d'une part sur les cahiers de revendications de l'organisation syndicale et d'autre part sur les propositions de la direction.
A l'issue de ces rencontres, les parties se sont alors mises d'accord sur les dispositions suivantes entre :

- d'une part,

- et l'organisation syndicale ci-dessus désignée d'autre part.

Article I : Evolution des rémunérations en 2022

La politique de rémunération est constituée d'un ensemble d'éléments qui détermine les frais de personnel : augmentations collectives et individuelles, prime d'ancienneté, bonus, intéressement, charges patronales, avantages sociaux, etc…

En ce qui concerne les évolutions de rémunérations pour 2022, les parties sont d'accord sur les éléments suivants :

Article 1.1 :

Le pourcentage de glissement global relatif aux augmentations collectives et aux mesures individuelles sera identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles de la Société.

Le budget alloué pour procéder aux augmentations salariales pour l'année 2022 sera identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles de la Société. Il représentera 1,5% de la masse salariale.

Cette enveloppe de 1,5% sera répartie sous forme d'augmentation générale entre tous les salariés de la société. L'augmentation générale implique donc une revalorisation de l'ensemble des éléments indexés sur les augmentations générales, tels que prévus par l'accord société (valeur du point, allocation mensuelle perçue par les salariés en congé de mobilité, rémunération minimum mensuelle garantie…).

Ces augmentations de salaires seront applicables sur la paye de mars 2022.

Article 1.2 : budget global

- **Mesures collectives** :

Celles-ci sont de deux natures :

- celles liées à l'évolution automatique pour le personnel de la prime d'ancienneté par augmentation de la valeur du point, par l'augmentation de leur ancienneté et par les promotions ;
- celles liées à l'évolution collective des salaires de base : il est alloué une augmentation de 1,5%. Cette mesure sera faite en une fois, au 1er mars 2022 pour le personnel
- La mesure collective ci-dessus s'appliquera au 1er mars 2022 pour le personnel relevant de l'avenant III (ingénieurs et cadres) de la Convention collective des industries chimiques, sauf entrée et promotion récente.

Article 1.3 : budget spécifique

La Direction accepte dans le cadre de l'accord de NAO 2022 d'allouer un budget spécifique pour les éventuels rattrapages salariaux qui seraient nécessaire notamment en vue du déploiement de l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes.

Article 1.4 :

Afin de garantir un équivalent de traitement entre les hommes et les femmes, la Direction rappellera aux managers au moment de l'évaluation salariale que l'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée. Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. Comme actuellement, l'entreprise conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, elle s'assurera que des écarts ne se créent pas dans le temps en fonction d'évènements ou de circonstances personnels. A cet égard, les parties signataires rappellent que le congé maternité, paternité et adoption doit être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés (Cf accord d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 17 décembre 2014).

Article 1.5 – Accord sur le télétravail :

Les parties signataires sont en cours de négociation sur un avenant à l'accord sur le télétravail en vigueur.

Article 1.6 :

Les parties signataires tiennent à rappeler que l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel doit être sans incidence négative, sur l'évolution de carrière et de rémunération des intéressés.

Article 1.7 :

Les parties signataires conviennent que pour la revalorisation des articles de l'accord d'entreprise ou d'autres éléments de rémunération indexés sur les augmentations collectives de salaires le pourcentage retenu est de 1,5%.

Article 1.8 :

L'année 2021 a été marquée par une crise sanitaire mondiale (COVID-19). La société a décidé de mettre l'ensemble des salariés actifs en télétravail une partie de l'année 2021, sans perte de rémunération, afin de préserver leur santé au maximum et éviter les risques de contamination.
Même si l'employeur n'a aucune contrainte de versement d'une indemnité de télétravail, y compris pendant l'épidémie de Coronavirus et le reconfinement, pour tenir compte de cette situation exceptionnelle et pour remercier l'ensemble des salariés d'avoir exercé leurs activités dans des conditions difficiles et d'avoir permis l'aboutissement de l'ensemble des projets pendant la crise sanitaire de 2021, la Direction a décidé de verser une prime exceptionnelle à tous les salariés actifs et présents à l'effectif à la date de versement de la prime, à hauteur d'un montant de 800 (huit cent) euros bruts pour un salarié à temps plein. Cette prime sera versée sur la paie de mars 2022.

Article 1.9 : Abondement intéressement

La Direction s'engage à étudier l'augmentation de l'abondement sur l'intéressement, sachant qu'il s'agit d'un plan d'épargne groupe et que ne peut pas agir au nom du Groupe.

Article 1.10 : Autres dispositions :

- Les parties valident le préfinancement par l'employeur de Chèques Emploi-Service Universels (CESU) pour une durée d'un an à compter de la date de signature d'un accord sur le sujet, préfinancement n'entrant pas dans le cadre des activités sociales et culturelles de l'Entreprise et ne constituant pas une dépense sociale au sens de l'article L 2323-86 du code du travail.
Les modalités de préfinancement feront l'objet d'un accord spécifique proposé aux parties signataires du présent accord.

- La Direction s'assurera que l'ensemble du personnel a pu bénéficier d'un entretien individuel dans le processus de gestion « Mes Outils » en vigueur dans le Groupe.
L'ensemble du personnel peut ainsi bénéficier d'un support d'entretien individuel, pour lequel la traçabilité et le suivi en termes de plan de formation et de développement sont ensuite ainsi mieux assurés.

- De même, la Direction rappellera aux managers qu'il appartient à chacun d'établir ou de mettre à jour avec ses collaborateurs les descriptions des postes occupés, des compétences et des connaissances acquises (Cf annexe : description de fonction).

- La Direction effectuera une analyse de l'utilisation des formations par les catégories de personnel pour lesquelles les statistiques montrent une diminution de l'effort de formation en 2021. Après analyse, la Direction organisera des rencontres entre le Service des Ressources Humaines et les salariés qui n'ont pas bénéficié d'actions de formation.

Article II : Modifications de l'accord d'entreprise du 7 décembre 1984 :

L'article 19 est modifié comme suit :
Pour 2021, l'indemnité de réinstallation prévue par l'article 19 de l'Accord en cas de mutation d'un agent nécessitant un déménagement, est augmentée dans les conditions suivantes :

Célibataire	de 2 159 € à 2 191 €
Marié ou pacsé sans enfant	de 2 911 € à 2 955 €
Complément par enfant à charge	de 388 € à 394 €

Le versement est effectué par la Société contre remise des pièces justificatives pouvant être présentées à l'occasion d'un contrôle de l'U.R.S.S.A.F.
En l'absence de pièces justificatives le montant versé est repris sur le bulletin de paye pour être déclaré et soumis à cotisations.

Article III : Formalités de dépôt

Le présent accord s'appliquera dès signature et concerne l'année 2022.

Un exemple du présent accord, signé par les Parties, sera remis à l'organisation syndicale représentative et vaudra notification au sens de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En application des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et porté à la connaissance des salariés par tout moyen utile, mention de cet accord sera faite par voie d'affichage réservé à la communication avec le personnel.

Le présent accord sera, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale mise en place par les autorités publiques le 17 novembre 2017, aucune des Parties n'ayant exprimé le souhait d'occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.