**NEGOCIATION ANNUELLE 2022**

**PROTOCOLE D’ACCORD**  
**PERSAN France SAS**

**Entre les soussignÉs :**

**LA SOCIÉTÉ :**

La société PERSAN FRANCE, une société par actions simplifiée, au capital de 10 000 euros, dont le siège social est situé Parc Industriel de la Plaine de l'Ain 235 Rue Charles de Gaulle 01150 Saint-Vulbas, immatriculée au RCS de BOURG-EN-BRESSE sous le numéro 891 336 976 , prise en la personne de son représentant légal, domicilié de droit audit siège,

**reprÉsentÉe par :**

X, Responsable Ressources Humaines,

**d'une part**,

**ET,**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES SUIVANTES :**

**Syndicat :** CFDT

**représenté par** **:**

X en sa qualité de Délégué Syndical,

**d'autre part.**

Les réunions de négociation annuelle obligatoire 2022 portant sur, la rémunération notamment les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, les effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, les mesures permettant d’atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l’emploi des travailleurs handicapés, se sont déroulées les 10 février et 24 février 2022. Au cours de ces réunions, l'ensemble des thèmes précités entrant dans le cadre de la négociation obligatoire ont été abordés.

A l’issue de cette négociation, la Direction et l’Organisation Syndicale sont arrivées à la conclusion du présent accord :

**ARTICLE 1 – AUGMENTATION GENERALE**

Les salaires de base individuels mensuels bruts seront augmentés de 2,4% à compter du 1er mars 2022 pour les salariés PERSAN France des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres jusqu’au coefficient 360. Cette augmentation générale sera appliquée à la grille des salaires et aux diverses primes dont la revalorisation est prévue par accord.

**ARTICLE 2 – VERSEMENT D’UNE PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LE POUVOIR D’ACHAT**

Par le présent accord, les parties traduisent leur volonté d'utiliser la faculté offerte par l'article 4 de la première loi de finances rectificative pour 2021 pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés en attribuant une prime exceptionnelle exonérée de cotisations et contributions sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions prévues par la loi précitée et selon les modalités fixées ci-après.

Le montant de la prime est fixé à 500 € pour les salariés titulaires d'un contrat de travail en cours à la date de versement de la prime soit le 25 mars 2022.

Le montant visé ci-avant est fixé pour des salariés travaillant à temps plein. Le montant de la prime est proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel proportionnellement à leur temps de travail.

Le montant de la prime est également modulée au temps de présence effectif durant les 12 mois précédant la date de versement de la prime soit le 25 mars 2022. Sont notamment assimilées par la loi à des périodes de présence effective pour l’ouverture du droit de la prime :

- congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;

- congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel ;

- congé pour enfant malade ;

- congé de présence parentale ;

- congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade ou décédé.

Il est convenu que, sont également considérés comme présents les salariés absents dans le cadre des congés/absences suivants :

* congé CET ;
* congés payés ;
* RTT ;
* quarantaine à l’initiative de l’employeur.

Si le bénéficiaire n'a pas été présent durant toute cette période ou a été absent pour un motif autre que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

**ARTICLE 3 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L’EMPLOI EN CDI**

La Direction s’engage à tout mettre en œuvre pour favoriser l’emploi en CDI, en recrutant 7 salariés (6 dans le 1er collège et 1 dans le 2e collège) au cours de l’année 2022.

**ARTICLE 4 – EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES**

Il est rappelé qu'une négociation est prévue sur l'égalité professionnelle femmes/ hommes au sein de l'entreprise et la direction lors de la négociation annuelle obligatoire a rappelé sa forte volonté d’aboutir à un accord sur ce thème.

Au cours de la négociation annuelle obligatoire, les éléments relatifs à l‘égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément à l’ordonnance du 22 septembre 2017 ont été abordés. A cette occasion, la Base de données économiques et sociales 2021 incluant le rapport sur l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise a fait l'objet d'un examen de la part de l’organisation syndicale pour diagnostiquer des écarts éventuels. Il n’a pas été convenu de mesures spécifiques sur ce thème.

**ARTICLE 5 – DUREE ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à l’exercice 2022. A l’issue de cet exercice, il prendra fin sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord pour 2023.

Il prendra effet à compter de son dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du code du travail et en 1 exemplaire au greffe du Conseil de Prud’hommes de Belley.

Fait en 4 exemplaires originaux à Saint-Vulbas, le 28 février 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **L'entreprise :** | **Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :** |
| Mme X  En qualité de Responsable Ressources Humaines | **Syndicat : CFDT**  **représenté par** X en qualité de Délégué Syndical |