**NEGOCIATION ANNUELLE D’ENTREPRISE**

**AU SEIN DE CEGELEC MAINTENANCE TERTIAIRE SUD EST**

**ETABLISSEMENT CÔTE D’AZUR ANNEE 2022**

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

Entre les soussignés :

* La société **Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est- Etablissement VINCI Facilities Tertiaire Côte d’Azur**, Société par Actions simplifiées, au capital de 1 528 050 ayant son siège social 2474 Allée Nolis, 06271 Villeneuve Loubet cédex, représentée par, agissant en sa qualité de Président

Dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée « l’Entreprise »,

**D’une part,**

Et les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

* Syndicat **C.F.T.C** représenté par, en sa qualité de Délégué Syndical,
* Syndicat **F.O** représenté par, en sa qualité de Délégué Syndical,

**D’autre part,**

**Il A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE D’ENTREPRISE**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et L2242-2 et suivants du Code du Travail, La Direction de la société Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est- Etablissement Vinci Facilities Tertiaire Côte d’Azur et les organisations syndicales C.F.T.C et F.O se sont réunies les 4 novembre, le 25 novembre et le 10 décembre 2021 et le 12 janvier 2022.

Les parties ont négocié sur l’ensemble des thèmes visés aux articles L. 2245-5 et suivants du Code du Travail en faisant leurs propositions respectives.

Pour rappel, depuis cette loi la négociation porte sur les trois thèmes annuels suivants :

* **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, qui comprend :**
* Les salaires effectifs,
* La durée effective et organisation du temps de travail,
* Intéressement, participation et l’épargne salariale,
* Négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.
* **L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, qui comprend :**
* Articulation vie professionnelle/vie privée des salariés,
* Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle,
* Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* Les modalités de définition d’un régime de prévoyance et d’un régime de remboursement complémentaire,
* Exercice du droit d’expression direct et collective des salariés.
* **GPEC**

# Propositions de NAO par Monsieur Paul FIASELLA, Syndicat C.F.T.C

* Aucune augmentation inférieure à 2% pour les salaires supérieurs à 3000€, 3% pour les salaires compris entre 2000€ brut et 3000€ brut, 5% pour les salaires inférieurs à 2000€ brut
* Pas de technicien de maintenance en dessous du niveau E
* Revalorisation de 3% des IPD
* Augmentation du ticket restaurant à 10€ avec une contribution patronale à hauteur de 60% du TR
* Mise en place d’une prime d’ancienneté pour le personnel
* Augmentation de la prime de nettoyage à 8€ par semaine
* Prime ou aide pour un « engagement écologique »
* Embauche d’un emploi précaire pour chaque départ à la retraite
* Plan d’évolution des compétences pour toutes les catégories de personnel. Ne pas oublier le personnel administratif
* Un budget dédié aux formations valorisantes, distinct de celui des formations obligatoires
* Mise en place de mesures claires et précises permettant une vraie évolution de carrière

# Propositions de NAO par Monsieur Gilbert MILANESIO, Syndicat F.O

* Compte tenu de l’inflation, de l’augmentation du SMIC de la perte du pouvoir d’achat et de l’augmentation de l’énergie, une augmentation individuelle des salaires pour les femmes de 6,5% et 6% pour les hommes après revalorisation de la grille régionale des salaires, indépendante des augmentations dues aux évolutions individuelles
* Ouverture de négociations en 2022 pour l’octroi d’une prime d’ancienneté ou d’une prime de fidélité
* Aucun ETAM en dessous du niveau E. Harmonisation des niveaux pour les assistantes à missions égales
* Attribution de 3 jours d’absences rémunérés pour un enfant malade jusqu’à 16 ans
* Mise en place par l’entreprise d’une aide pour les salariés à la conversion énergétique pour les véhicules de transport : exemple aide à la conversion vers un véhicule à l’éthanol, aide pour l’achat d’un véhicule hybride ou électrique, aide pour l’achat ou la transformation d’un vélo en vélo électrique
* Compte tenu du déménagement de nos locaux et de l’éloignement de ceux-ci, pour les collaborateurs n’ayant ni véhicule de service ni véhicule de fonction, instauration d’une prime de déplacement nommé ID basé sur la distance domicile/bureau et classé par zone ou prise en charge des frais de transport individuel (domicile-travail) pour les salariés sédentaires
* Augmentation du budget des œuvres sociales du CSE de 1,27% à 1,5%
* Désignation des RTT employeurs
* Compte tenu du nombre de jours fériés en week-end pour 2022, jour de solidarité du 06 juin transformé en jour férié payé pour 2022
* Modification de l’accord de cooptation pour que la prime évolue en fonction du niveau du candidat coopté

# DISPOSITIONS DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

**ARTICLE 3.1- Champ d’application de l’accord**

Le champ d’application des présentes mesures est le périmètre de la société Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est, établissement VINCI Facilities Tertiaire Côte d’Azur de Villeneuve Loubet et L’Unité fonctionnelle.

**ARTICLE 3.2- Objet de l’accord**

* **Salaires effectifs**
* Le calcul de l’augmentation se fera sur la base de la masse salariale globale au 31 décembre 2021 présent à l’effectif au moment des augmentations, toutes catégories confondues (ETAM, CADRES) et sur l’effectif considéré « présent-présent » du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.
* Le taux d’augmentation globale de la masse salariale est fixé à + 2 promotions incluses.
* Une enveloppe à hauteur de % de la masse salariale des ETAMS considéré « présents/présents », est dédié à l’octroi de primes pour la performance et l’investissement du travail. Cette attribution de primes est laissée à l’appréciation du manager et du chef d’entreprise afin de récompenser les collaborateurs ETAM.
* **Durée du travail**

La durée du temps de travail est décrite dans l’accord sur l’aménagement du temps de travail (ARTT) du 28 novembre 2013 en vigueur chez Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est. La référence en matière de durée du travail au sein de la société Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est reste inchangée.

* **Tickets restaurant**

Les parties conviennent d’une revalorisation du ticket restaurant au 1er janvier 2022 : de euros à euros. Ce montant sera réparti à hauteur de 60% pour la part employeur et de 40% pour la part salariale.

* **Organisation du travail**

Les modes d’organisation du travail sont décrits dans l’accord sur l’aménagement du temps de travail du 28 novembre 2013 en vigueur chez Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est. La référence en matière d’organisation du travail au sein de Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est.

Exclusivement pour l’année 2022 et compte tenu des 5 jours fériés tombant en week-end, jour de congé supplémentaire sera octroyé à tous les collaborateurs (trices).

Les RTT employeurs pour l’année 2022 seront fixés sur les dates suivantes : 19 avril 2022, 27 mai 2022, 15 juillet 2022, 31 octobre 2022, 23 décembre 2022 et le 30 décembre 2022. Les 6 autres RTT potentiellement acquis restent à l’initiative du salarié.

* **Développement des compétences**

Le budget alloué pour le plan de compétences sera de % et sera réparti comme suit :

* % du budget sera consacré aux formations obligatoires
* % du budget sera consacré aux formations valorisantes/professionnelles
* **Cooptation**

Les parties conviennent que l’article 6 relatif à l’accord de cooptation signé le 12 mars 2021 sera modifié comme suit :

La rétribution se fera par une prime dont le montant total est de **€** brut après validation de la période d’essai, tel que précisé dans l’accord d’entreprise, et de **€** brut 12 mois après la date d’embauche du salarié.

Il est précisé que la prime sera versée au salarié cooptant uniquement s’il fait toujours partie des effectifs lorsque les conditions de versement de cette dernière sont remplies.

* **Egalité professionnelle et qualité de vie au travail**

L’égalité professionnelle est décrite dans l’accord sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail du 2 juillet 2019.

Dans une démarche de qualité de vie au travail, l’entreprise souhaite réaffirmer l’importance d’un bon usage des outils informatiques en vue d’un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l’équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle. Les parties conviennent donc, d’ouvrir une négociation relative au droit à la déconnexion sur l’année 2022.

* **Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

La Direction et les partenaires sociaux s’engagent à poursuivre les efforts développés dans le cadre de la politique générale en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Pour 2022, la direction s’engage à intégrer personne reconnue travailleurs handicapés au sein de l’entreprise, et également favoriser l’embauche d’emploi précaire.

* **Œuvres sociales**

Le budget des œuvres sociales sera augmenté de % à % afin de donner la possibilité au CSE, notamment, d’organiser un évènement fédérateur dans l’année.

Les parties conviennent de reconduire pour l’année 2022 l’adhésion à l’APAS Provence.

* **Mobilité douce**

La Direction a rappelé sa volonté de favoriser d’une part l’utilisation de moyens de transport domicile travail plus éco-responsables et d’autre part l’optimisation des déplacements de ses collaborateurs.

Pour permettre de faire évoluer notre manière de se déplacer avec pour objectif de diminuer notre empreinte carbone, les parties conviennent d’ouvrir des négociations concernant les trajets domicile-travail.

**Article 3.3- DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour l’année 2022, avec pour date d’effet au 1er janvier 2022.

**Article 3.4 – FORMALITES DE DEPOT**

* En 1 exemplaire (1 version intégrale signée au format PDF) auprès de la Direction Régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (la DREETS), via la plateforme de dépôt : [https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/).
* En 1 exemplaire papier (version intégrale signée) auprès du greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Le présent procès-verbal sera affiché concomitamment au dépôt.

Un exemplaire original est remis aux parties signataires.

Fait à Villeneuve Loubet, le 12 janvier 2022 en 4 exemplaires originaux

Pour la société Cegelec Maintenance Tertiaire Sud Est,

Pour le syndicat C.F.T.C,

Pour F.O,