

**COLLECTIF D’ENTREPRISE PORTANT SUR LES SALAIRES EFFECTIFS**

**GROUPE MEDIA PLUS COMMUNICATION**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES**

La Société GROUPE MEDIA PLUS COMMUNICATION, SAS au capital de 326 256 euros - SIRET 40115504900034 dont le siège social est situé à ZONE INDUSTRIELLE – SECTEUR C7 - Allée des Informaticiens - 06700 ST LAURENT DU VAR représentée par, agissant en qualité de représentante de la SAS P.V.G. MEDIAS, Présidente.

**D’UNE PART**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives** au sein de la société, représentées respectivement par :

**Pour le syndicat CFDT**: agissant en qualité de déléguée syndicale,

**D’AUTRE PART**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2242-1, 1° du Code du Travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Lors d’une première réunion préparatoire, les parties ont fixé le lieu et le calendrier des réunions de négociation. Ainsi, les parties ont tenu des réunions de négociation, le 17 décembre 2021, le 18 janvier 2022 et le 18 février 2022.

Les parties ont également convenu des informations remises aux parties à la négociation et de la date de leur remise et reconnaissent avoir reçu les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Dans ce cadre, la présente négociation a porté sur tous les thèmes visés à l’article L. 2242-5 du Code du Travail mais, à l’issue de cette négociation, il a seulement été décidé par les parties de conclure un accord collectif d’entreprise sur la question des salaires effectifs.

Au terme de la dernière réunion en date du 18 février 2022, les parties, qui ont pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont donc abouti à la conclusion du présent accord collectif d’entreprise sur les salaires effectifs.

**Article 1 : Champ d’application du présent accord**

Le présent accord s’applique au personnel administratif de la société Groupe Media Plus Communication, travaillant sur le territoire de la République française, bénéficiaires d’un contrat CDI, dans le cadre des décisions salariales prises pour l’année 2022.

**Article 2 : Contenu de cet accord**

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en application les mesures, telles que précisées ci-après, issues du rapprochement des propositions débattues au cours des séances de négociation :

* Pour les employés administratifs :

Rétroactivement au 1er janvier 2022 : **1,5 % d’augmentation du salaire brut de base** en vigueur au 1er janvier 2022, pour les salariés présents au 01 janvier 2022 et comptabilisant à cette date une ancienneté de 4 mois.

* Pour les cadres :

Concernant la population « cadres », ils ne sont pas concernés, les augmentations sont étudiées au mérite.

* Le travail à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel est favorisé lorsque celui-ci est compatible avec l’organisation de l’entreprise et notamment à la suite à un congé maternité ou dans le cadre d’un mi-temps thérapeutique.

* Prévoyance invalidité/incapacité/décès

La Déléguée Syndicale souhaite l’unification de la prévoyance incapacité temporaire de travail, invalidité permanente et décès, afin que les non-cadres puissent en bénéficier. Un chiffrage a été demandé au directeur administratif et financier.

* Epargne salariale

Cette année une participation pourra être dégagée compte tenu des résultats et du CA.

* Travailleurs handicapés

Sur l’effectif moyen de 136 collaborateurs, il y a 2,53 salariés en situation de handicap et un contrat avec une entreprise adaptée qui permet, selon les heures, d’obtenir entre 1.8 à 2%.

La volonté de la Direction est d’essayer de réduire la contribution annuelle en déduisant les dépenses supportées directement par l’entreprise afférente à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu’elle passe avec des organismes adaptés.

Elle privilégie également l'emploi direct de travailleurs handicapés.

* Droit à la déconnexion et régulation de l’utilisation des outils numériques

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. Des négociations interviendront prochainement dans ce sens.

* Droit d’expression
* Expression collective

Les parties constatent qu’il n’existe aucune entrave à l’expression collective des salariés qui se manifeste dans un cadre constructif et adapté aux besoins des collaborateurs et de l’entreprise.

* Expression directe

Les instances Représentatives du Personnel sont à même de remonter les problématiques individuelles pour lesquelles la Direction s’efforce de donner une réponse rapide et factuelle.

**Article 3 : Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes**

Un accord collectif d’entreprise sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a été signé le 11 octobre 2018 pour une durée déterminée de 4 ans. Les négociations pour un renouvellement débuteront à compter du mois d’octobre 2022.

Dans le cadre des réunions de négociation du présent accord, les parties ont procédé au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

A cet effet, la Direction a communiqué aux délégations syndicales la mesure des indicateurs prévus par l’accord précité ainsi que les données actualisées contenues dans la base de données économiques et sociales portant sur le thème de l’égalité professionnelle.

**Article 4 : Entrée en vigueur et suivi de l’accord**

4.1 Durée de l’accord – Prise d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an. Il prend effet au plus tôt à compter du 18 février 2022.

A l’échéance de son terme, le présent accord prendra normalement fin et ne continuera pas à produire d’effets.

4.2 Conditions suspensives

Les dispositions du présent accord sont soumises aux conditions suspensives suivantes :

Conformément à l’article L. 2232-12 du Code du travail, le présent accord ne sera valable et ne rentrera ainsi en vigueur que :

* s’il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
* et à l’absence d’opposition, dans le délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, d’une organisation syndicale de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Si les deux conditions rappelées ci-dessus ne sont pas remplies, le présent accord collectif sera réputé non écrit et ne pourrait en aucun cas constituer un usage ou un engagement unilatéral de l’employeur.

En application de l’article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord collectif d’entreprise entrera en vigueur au plus tôt le lendemain de son dépôt à la DREETS du lieu de sa conclusion dans les conditions fixées à l’article 5.2 ci-dessous.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, qui rendrait inapplicable une des dispositions du présent accord, des négociations s’ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d’adapter et/ou de faire survivre le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l’accord.

4.3 Suivi et clause de rendez-vous

La thématique du présent accord fait l’objet d’une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives en application des dispositions de l’article L. 2242-5 du Code du Travail.

En conséquence, et compte tenu de la brève durée déterminée de l’accord, il n’apparaît pas nécessaire aux parties de prévoir des clauses de rendez-vous et des modalités particulières pour le suivi de l’application de l’accord. En cas de nécessité, les parties se réuniront à la demande de l’une des parties signataires.

4.4 Interprétation de l’accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre collectif né de l’application du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans le mois suivant la première réunion.

Jusqu'à l’expiration de ces délais, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

4.5 Adhésion

Conformément à l’article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Société, qui n’est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L’adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Notification doit également en être faite dans le délai de huit jours par lettre recommandée aux parties signataires.

L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et intéresse donc l’accord dans son entier.

4.6 Modification et révision de l’accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7-1, L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-24 du Code du Travail.

**Article 5 : Formalités**

5.1 Notification

En application de l’article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Par mesure de simplification, il est convenu que la notification sera effectuée par la Société.

La notification sera effectuée soit par lettre recommandé avec AR, soit par lettre remise en main propre, soit par courriel.

5.2 Dépôt légal

Le présent accord est déposé, à la diligence de l’employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS compétente. Un exemplaire papier sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de prud’hommes de Nice.

Le dépôt du présent accord s’accompagne du dépôt d’un procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

5.3 Information des salariés et des représentants du personnel

La société fournira un exemplaire du présent accord à la représentante du personnel conformément aux dispositions de l’article R. 2262-2 du Code du travail.

Un avis sera affiché pour indiquer aux salariés le lieu où ils pourront consulter un exemplaire à jour du présent accord.

Fait à Saint-Laurent-du-Var, en 4 exemplaires originaux, le 18 février 2022.

Pour la Société Pour la Déléguée syndicale **CFDT**

Présidente