**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

Entre la société

Dont le siège social est situé 1 rue Petit – 75019 PARIS

Inscrite au registre du Commerce et des Sociétés de PARIS

Sous le Numéro 458 502 838

Représentée par M., agissant en qualité de Directeur Général, ayant tous pouvoirs aux fins des présentes, assisté de, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les organisations Syndicales représentatives:

* **C.F.D.T** représentée par M, dûment mandatés pour conclure au nom de l’organisation syndicale le présent accord;
* **C.F.E-C.G.C** représentée par M., dûment mandaté pour conclure au nom de l’organisation syndicale le présent accord;
* **C.G.T** représentée par M., dûment mandaté pour conclure au nom de l’organisation syndicale le présent accord;
* **F.O** représentée par M**.** dûment mandaté pour conclure au nom de l’organisation syndicale le présent accord;

D'autre part,

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail, pour l'année 2022, la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise conduite entre la Direction et les organisations Syndicales mentionnées ci-dessus s'est déroulée sur la base du calendrier suivant :

* Réunion le 30 novembre 2021 précisant le lieu, les dates et la remise des documents concernant les emplois et les qualifications, les salaires, ainsi qu'une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes.
* Réunions de négociation les 20 et 23 décembre 2021 ainsi que les 6, 10 et 25 janvier 2022,

**Préambule**

Le calendrier des Négociations Annuelles Obligatoires est ouvert dès le 30 novembre 2021 à l'initiative de la Direction. Cette dernière a souligné les principes sur lesquels elle entend engager les négociations salariales :

- augmentation générale utile à la cohésion dans l’entreprise et la défense de tout ou partie du pouvoir d’achat,

- principe de reconnaissance de la contribution personnelle des salariés via des augmentations individuelles,

- application de l’Accord NAO sur la base des salaires de septembre 2021 étant donné qu’une avance d’augmentation générale a été exceptionnellement effectuée le 1er octobre 2021 pour les salariés ayant un salaire inférieur à 2333€.

La Direction a rappelé que les NAO s’ouvraient dans un contexte général marqué par une année 2021 de nouveau compliquée du fait de la crise sanitaire qui perdure et de problèmes récurrents d’approvisionnement de matières premières et de châssis destinés à la production des camping-cars. Le marché du véhicule de loisir bénéficie d’une bonne dynamique pour le moment cependant la modération et la prudence doivent rester de mise compte tenu d’une activité inférieure de 7% à celle de l’année dernière. Par ailleurs la crise du Covid pourrait avoir des retombées économiques plus sensibles que prévu.

Les organisations syndicales, quant à elles, ont rappelé que beaucoup d’efforts avaient été faits par les salariés depuis plusieurs années, qu’elles étaient en attente d’une reconnaissance des efforts fournis. Ils ajoutent que dans un contexte de bonne santé financière de l’entreprise, de forte inflation et d’augmentation du SMIC, il est important de fidéliser les salariés avec une rémunération réévaluée en conséquence.

Dans un contexte d'inflation voisine de **2.8**%, il a été décidé, à l’issue des réunions de négociations, les dispositions suivantes :

**Article I. Evolution des rémunérations pour l'année 2022**

***Pour le personnel du 1er collège :***

* Une enveloppe budgétaire de **3.3%** de la masse salariale attribuée sous forme **d'augmentation générale**. Un minimum d’augmentation de 65€ est garanti entre le salaire du 30 septembre 2021 et celui du 1er janvier 2022.

Exemples chiffrés :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salaire au 30 septembre** | ***Augmentation 1er octobre*** | | ***Augmentation 1er janvier*** | | ***AUGMENTATION TOTALE*** | |
| 1 580 € | 2,2% | 34,8 € | talon 65€ | 30,2 | **4,1%** | **65 €** |
| 1 701 € | 1,8% | 30,6 € | talon 65€ | 34,4 | **3,8%** | **65 €** |
| 1 801 € | 1,4% | 25,2 € | talon 65€ | 39,8 | **3,6%** | **65 €** |
| 2 001 € | 1,0% | 20,0 € | 2,3% | 46,0 | **3,3%** | **66 €** |

* Une enveloppe de **0.3**% au titre des augmentations individuelles.

***Pour le personnel du 2ème et 3ème collège :***

* **3%** d’augmentation générale
* la direction conserve le principe des augmentations individuelles pour cette catégorie avec une enveloppe de **0.6%.**

***Pour tous : primes d’équipes, de panier et d’astreinte***

Revalorisation des primes de panier, de transport et d’équipes de jour et de nuit à hauteur de 3.3**%**.

Revalorisation de la prime d’astreinte à hauteur de 3.3%.

Une prime de panier sera versée à tous les salariés travaillant les jours où le restaurant d’entreprise est fermé.

**Article II. Modalités d’application**

Les augmentations de salaire auront pour assiette les salaires de base au 30 septembre 2021.

Il est en outre précisé que ces mesures prendront effet au **1er** **janvier 2022**.

La Direction et les organisations syndicales conviennent qu’un point spécifique sur le sujet des rémunérations serait fait lors de la deuxième quinzaine de juillet si jamais l’augmentation l’inflation sur 12 mois glissants dépassait les 3.6% (indice INSEE IPC).

**Article III. Organisation du temps de travail**

L’organisation du temps de travail 2022 a été définie lors de réunions avec les représentants du personnel et a abouti à la publication des calendriers industriels 2022.

A compter du 1er janvier 2022, il sera possible d’utiliser les heures du CET par demi journée.

**Article IV. Egalité Hommes-femmes au sein de l'entreprise**

La Direction a réaffirmé sa volonté de continuer à travailler à l’ouverture des postes aux femmes tant sur les recrutements internes qu’externes. L’effectif féminin est actuellement de 17%. L’entreprise se donne l’objectif de porter ce chiffre à 20% en 2022.

Une attention particulière sera portée dans l’attribution des augmentations individuelles aux femmes afin de continuer à atteindre une homogénéité entre le salaire des hommes et des femmes.

De la même façon, le plan de formation 2022 sera déployé de telle façon que l’on puisse faciliter l’accession des femmes à de la polyvalence et à des promotions en interne.

**Article V. Travail des seniors**

Une cartographie des postes moins sollicitants physiquement sera effectuée. Ces postes, lorsqu’ils seront vacants, seront proposés en priorité aux salariés de plus de 55 ans le souhaitant.

Afin d’identifier plus facilement ces personnes, le support d’entretien professionnel sera modifié en ce sens.

Toutes les personnes de 55 ans et plus présentes au 1er janvier 2022 dans l’entreprise seront reçues par leur manager au plus tard avant le 31 décembre 2022 pour faire un bilan sur ce sujet.

**Article VI. Champ d'application**

Le présent accord s'applique pour l'ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail TRIGANO VDL.

**Article VII. Publicité et dépôt**

Conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail, le présent accord qui constitue la clôture des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2022 sera déposé par TRIGANO VDL en deux exemplaires sur le site teleaccords. travail-emploi.gouv dont une version anonymisée afin de répondre à l’obligation de publicité, et un exemplaire original auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Annonay.

Il en est remis en outre un exemplaire original à chaque partie signataire.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à TOURNON, le 1er février 2022

Pour la Société Pour les organisations syndicales

**M.**

Directeur Général Délégué syndical CFDT

Délégué Syndical CFDT

Délégué Syndical CFE-CGC

Délégué Syndical CGT

Délégué Syndical F.O