**ACCORD COLLECTIF DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Entre :**

**La Société CERBALLIANCE PROVENCE**, société d’exercice libéral par actions simplifiée,au capital de 17 280 006 €, inscrite au R.C.S. de Marseille sous le numéro 518 767 462, dont le siège est situé 6 Boulevard Gueidon 13013 Marseille, représentée par Madame […], en sa qualité de Directrice Générale,

Ci-après désignée « la Société », « CERBALLIANCE PROVENCE »,

*D’une part,*

**Et**

**L’Organisation syndicale FORCE OUVRIERE**, représentée par Madame […], en sa qualité de Déléguée Syndicale,

Ci-après désignée « l’Organisation syndicale »,

*D’autre part,*

Ensemble désignées « les Parties »

**Préambule**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, et plus particulièrement en application des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire.

Conformément aux dispositions légales précitées, la Direction de la Société a convoqué les organisations syndicales représentatives à une première réunion afin d’ouvrir les négociations portant sur les thèmes prévus aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

A cet effet, des réunions se sont déroulées aux dates suivantes : 4 janvier, 11 janvier, 25 janvier et 24 février 2022.

**Dispositions générales**

**Article 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la société CERBALLIANCE PROVENCE, sous réserve des conditions d’ancienneté en fonction des mesures négociées.

**Article 2 : Les mesures négociées et applicables au 1er avril 2022**

1. **Revalorisations salariales**

Pour bénéficier d’une revalorisation salariale, le salarié doit avoir un an d’ancienneté au 1er avril 2022, ne pas avoir son contrat de travail suspendu, ne pas être absent depuis plus de six mois au 1er avril 2022, ne pas avoir été revalorisé entre le mois d’octobre 2021 et le mois de mars 2022 (revalorisation salariale ou prime de fonction) et ne pas être en procédure de départ (préavis et retraite).

Le montant des revalorisations salariales sera proratisé pour les temps partiels.

Dans le prolongement de l’accord NAO conclu le 8 avril 2021, il a été décidé de poursuivre la valorisation des collaborateurs de l’entreprise sur les métiers suivants :

1. **Les Techniciens**

La grille appliquée aux salaires des Techniciens en CDI est la suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Coefficient** | **Salaire** |
| 240 | 1 850 euros bruts mensuels |
| 250 | 1 950 euros bruts mensuels |
| 270 | 2 050 euros bruts mensuels |
| 280 | 2 100 euros bruts mensuels |
| 290 | 2 300 euros bruts mensuels |
| 300 | 2 400 euros bruts mensuels |
| 310 | 2 450 euros bruts mensuels |
| 350 | Entre 2 500 et 2 700 euros bruts mensuels  En fonction de l’ancienneté dans les responsabilités managériales |

Tous les techniciens concernés par la revalorisation de la grille, qui percevraient un montant inférieur à 40 euros, bénéficieraient automatiquement d’une revalorisation de 40 euros bruts mensuels.

1. **Les Secrétaires**

La grille appliquée aux salaires des Secrétaires en CDI est la suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Coefficient** | **Salaire** |
| 210 | 1 700 euros bruts mensuels |
| 220 | 1 750 euros bruts mensuels |
| 230 | 1 800 euros bruts mensuels |
| 250 | 1 900 euros bruts mensuels |
| 260 | 2 000 euros bruts mensuels |

Le coefficient 270 ne s’applique plus aux secrétaires compte tenu de l’évolution de leurs missions qui n’est plus en adéquation avec le descriptif des missions de la C.C.N.

Toutes les secrétaires médicales concernées par la revalorisation de la grille qui percevraient un montant inférieur à 30 euros, bénéficieraient automatiquement d’une revalorisation de 30 euros bruts mensuels.

1. **Les Coursiers**

Le salaire de base des coursiers ayant un an d’ancienneté sera porté à 1 660 euros bruts mensuels (pour ceux actuellement au SMIC). Les coursiers ayant une ancienneté antérieure à 2019 auront leur salaire de base porté à 1700 euros bruts.

Tous les collaborateurs techniciens, secrétaires et coursiers (dont le coefficient serait inférieur au coefficient 300), qui ne seraient pas concernés par une revalorisation salariale via la grille interne, bénéficieront d’une revalorisation salariale comprise entre 30 euros et 50 euros bruts mensuels.

Les collaborateurs aux coefficients 350 bénéficieront d’une revalorisation salariale de 50 euros bruts mensuels lors de la période des NAO de 2023 s’ils ne sont pas concernés par une revalorisation au titre des NAO 2022.

1. **Les autres catégories de personnel**

Des augmentations individuelles d’un montant minimum de 40 euros bruts mensuels seront allouées aux collaborateurs suivants :

* Les infirmiers ;
* Les assimilés cadres au coefficient 300, 310 et 350 ;
* Les cadres (coefficient 400 et au-delà) ;
* Les fonctions support.
  + Sans que cela ne suppose que tous ces collaborateurs soient augmentés. Ce travail sera réalisé conjointement entre la Direction, la DRH, les responsables de service, de plateaux et de laboratoires.

Tous les collaborateurs techniciens, secrétaires et coursiers (dont le coefficient serait inférieur au coefficient 300) concernés par la revalorisation de la grille ou concernés par une revalorisation entre 30 et 50 euros bruts mensuels pourraient bénéficier, en sus, d’une augmentation individuelle à discrétion de leurs managers.

* **Régime de mutuelle**

Les parties ont décidé d’augmenter la part patronale relative à la cotisation mutuelle. La cotisation de base du régime de mutuelle passe à 65%, la cotisation salariale sera donc de 35%.

**Article 3 : Rappel des mesures négociées depuis 2015 et maintenues en 2022**

* **Titres restaurant**

La valeur faciale d’un titre restaurant est de 7 euros. La contribution de l’employeur est de 60% et celle du salarié de 40%.

Depuis le 1er mars 2022, les titres restaurant format papier sont remplacés par une carte nominative et personnelle.

Chaque salarié de la Société, dont les horaires de travail recouvrent l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas, continuera à bénéficier de 10 titres restaurant par mois.

Aucun titre restaurant ne sera attribué en cas d’absence, et ce quel qu’en soit le motif (arrêt de travail pour maladie, congés payés, congé pour événement familial, etc.) à partir de 22 jours calendaires d’absence consécutive. En cas d’absence d’une durée supérieure ou égale à 22 jours calendaires à cheval sur deux mois, aucun titre restaurant ne sera attribué le mois au cours duquel expirera le 22ème jour. La régularisation se fera sur le mois de paie M+1.

* **Médaille du travail**

L’entreprise verse des primes en fonction de l’ancienneté atteinte dans l’année par les salariés concernés.

Voici le détail :

* 20 ans : attribution d’une prime d’un montant de 255 euros bruts ;
* 25 ans : attribution d’une prime d’un montant de 320 euros bruts ;
* 30 ans : attribution d’une prime d’un montant de 385 euros bruts ;
* 35 ans : attribution d’une prime d’un montant de 515 euros bruts ;
* 40 ans : attribution d’une prime d’un montant de 640 euros bruts.
* **Epargne salariale**

Il existe un dispositif relatif au Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise Collectif (PER COL). Il s’agit d’un dispositif complémentaire au Plan Epargne Entreprise (PEE). Le PER COL permet au salarié de pouvoir se constituer une épargne retraite dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

Un accord sur ce sujet a été signé entre la Direction et les déléguées syndicales de l’entreprise le 23 septembre 2021.

* **Revaloriser toutes les salariées à leur retour de congé maternité**

Dans le cadre de notre politique d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et suite à l’analyse de l’Index Egalité H/F, chaque collaboratrice revenant de congé maternité au cours de l’année bénéficie d’une revalorisation individuelle dont le montant minimum est de 50 euros bruts mensuels, sous réserve que la collaboratrice revenant au courant de l’année n’ait pas été concernée par la revalorisation de la grille salariale dans l’année.

* **Paniers repas**

Les salariés travaillant plus de 8 heures de nuit, le dimanche et les jours fériés bénéficient d’un panier repas d’une valeur de 3 euros nets.

* **Absence de délai de carence en cas d’hospitalisation du salarié**

Lorsque le salarié est absent pour cause d’hospitalisation, aucun délai de carence ne sera appliqué par l’entreprise. Son salaire sera maintenu dès son premier jour d’absence.

* **Maintien de salaire pour le salarié absent pour cause de maladie pendant 90 jours calendaires**
* **Journée de solidarité**

Il est convenu de maintenir les modalités d’accomplissement de la journée de solidarité.

Celle-ci est fixée le lundi de Pentecôte. Cette journée est offerte à l’ensemble des salariés. Cela signifie que ceux-ci n’auront pas à effectuer une journée de travail supplémentaire non rémunérée.

* **Jours de congés payés supplémentaires en fonction de l’ancienneté**

Les salariés concernés bénéficient :

* D’un jour ouvrable de congé payé supplémentaire au-delà de 20 ans d’ancienneté,
* De deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires au-delà de 30 ans d’ancienneté.

Ces jours s’acquièrent, chaque année, à la date anniversaire.

La période de prise de ces jours est du 1er juin de l’année N au 31 Mai de l’année N+1.

Si les jours ne sont pas pris avant le 31 mai, ils ne seront ni payés, ni reportés.

* **Jours enfant malade**

Les salariés bénéficient du maintien de leur salaire dans la limite de deux jours ouvrables d’absence par an et par enfant, pour un enfant malade de moins de 12 ans, sur présentation d’un certificat médical.

Les salariés bénéficient du maintien de leur salaire dans la limite de deux jours ouvrables d’absence, par an et par enfant, en cas d’hospitalisation d’un enfant de moins de 18 ans, sur présentation d’un justificatif.

* **Jour de congé pour préparer son dossier retraite**

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d’un jour ouvrable de congé annuel (par année civile) afin de préparer leurs dossiers de retraite.

Afin d’accompagner au mieux nos collaborateurs dans leurs démarches et de valider cette journée de congé, le salarié concerné devra faire suivre cette journée d’un rendez-vous individuel avec un membre de l’équipe du Service des Ressources Humaines pour affiner son dossier.

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Travailleurs handicapés**

Tout salarié qui monte un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé bénéficie d’un jour ouvrable d’absence autorisée payée, sur présentation de la reconnaissance (RQTH).

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Jour de congé de proche aidant**

Les salariés bénéficient d’un jour ouvrable de congé annuel (par année civile) pour s’occuper d’un proche (père/mère) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, sur présentation d’un justificatif (par exemple une attestation indiquant l’accompagnement à un rendez-vous médical ou un bulletin d’hospitalisation).

Cette journée devra faire l’objet d’une validation par le manager et devra être pointée sur notre logiciel Octime.

* **Jour décès d’un grand-parent**

Tout salarié bénéficie, sur présentation d’un justificatif, d’une autorisation exceptionnelle d’absence d’un jour ouvrable (avec maintien de la rémunération) pour le décès d’un grand-parent.

* **Jour décès d’un parent en cas de domicile éloigné**

Les parties conviennent d’octroyer aux salariés une autorisation exceptionnelle d’absence d’un jour ouvrable (avec maintien de la rémunération et sur justification) pour le décès d’un parent (père/mère) lorsque l’enterrement se situe à plus de 300 kilomètres du domicile du collaborateur.

Pour rappel, le salarié a droit conformément à la Convention collective, sur justification, à un congé de trois jours ouvrables en cas de décès des parents.

* **Durée effective et organisation du temps de travail**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société et la Direction de la Société ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour des négociations la durée effective et l’organisation du temps de travail, des stipulations conventionnelles portant sur ce thème existant au niveau de la branche et de la Société, un accord portant sur le travail dominical et le travail de nuit ayant été signé en fin d’année 2015, un accord sur l’aménagement et l’organisation du temps de travail au sein du service bactériologie Gueidon (en vigueur depuis le 1er juillet 2017 et jusqu’au 31 décembre 2024) ainsi qu’un accord sur l’aménagement et l’organisation du temps de travail au sein du service sang Gueidon (en vigueur depuis le 18 mai 2020 et jusqu’au 31 janvier 2023).

* **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les organisations syndicales représentatives et la Direction ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Ce sujet est traité conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment via le calcul de l’Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa publication au 1er mars de chaque année au personnel, aux membres du CSE, auprès du Ministère du travail et au sein de la consultation sociale annuelle.

Un accord en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes a été signé le 4 novembre 2021 pour une durée d’un an, du 1er janvier au 31 décembre 2022.

* **Droit d’expression des salariés**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société et la Direction de la Société ont convenu de ne pas mettre à l’ordre du jour la négociation portant sur l’exercice du droit d’expression directe et collective.

**ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION**

**Article 4 : Entrée en vigueur - Durée de l’accord - Révision**

Le présent accord entre en vigueur, à compter de la date de sa signature, pour une durée déterminée de douze mois, pour laquelle sont établies les prévisions économiques de la société.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

## Article 5 : Substitution

Il est expressément convenu que le présent accord se substitue à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quel que mode que ce soit, et qui aurait le même objet.

## Article 6 : Règlements des différends

Les parties signataires conviennent d’appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d’ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d’apparition d’un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s’engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

## Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l’organisation syndicale signataire FORCE OUVRIERE (FO).

Conformément à l’article L. 2231-6 du Code du travail, l’accord fera l’objet d’un dépôt dématérialisé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) à l’adresse suivante : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Marseille.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Marseille, le 14 mars 2022, en 5 exemplaires originaux.

**Pour la Société CERBALLIANCE PROVENCE Pour le Syndicat FORCE OUVRIERE**

[…][…]

**Directrice Générale Déléguée Syndicale**