ACCORD COLLECTIF CONCLU A L’ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

AU SEIN DE DISTRIMAG

(Article L. 2242-1 du Code du travail)

**Entre :**

**La société DISTRIMAG**, dont le siège social est situé ZI du Bois de Leuze – 1 avenue Marie Curie – 13310 Saint-Martin-de-Crau, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Salon-de-Provence sous le numéro 432 547 206 00180, représentée par Monsieur xxxxxxxxxxxxxxx, agissant en qualité de Directeur Général,

**Ci-après dénommée « la Société »**

**D’une part,**

**ET**

**Les organisations syndicales représentées par :**

Madame xxxxxxxxxxxxxxxx en sa qualité de Déléguée Syndicale C.F.T.C.

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2242-1 du Code du travail, la Société a invité l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise à participer à la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail

A cet égard, il est rappelé que seul le syndicat CFTC répond aux conditions de représentativité au sein de l’entreprise.

Ainsi, une première réunion s’est tenue le 24 janvier 2022, au cours de laquelle le calendrier et le lieu des négociations ainsi que les informations à remettre pour la négociation ont été arrêtés par les parties. Ces dispositions sont régies par l’accord de méthode signé le 24 janvier 2022.

Par ailleurs, il a été rappelé que la négociation devait, conformément aux dispositions de l’accord de méthode visé ci-dessus, porter sur les thèmes suivants :

* **1er « bloc » de négociation « *Rémunération***» tel que visé par l’article L. 2242-1-1° du Code du travail, constitué des thèmes suivants :
* Salaires effectifs incluant, en l’absence d’accord collectif spécifique sur ce point, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et le suivi de ces mesures ;
* Durée effective et organisation du temps de travail ;

Dans la mesure où il existe d’ores et déjà des accords applicables en la matière, la durée effective et l’organisation du temps de travail du personnel en forfait jours, la participation et l’épargne salariale ne feront pas l’objet de négociation.

En revanche, la thématique de l’accord d’intéressement en cours sera abordée au cours de cette réunion de négociation annuelle obligatoire.

* **2ème « bloc » de négociation « *Egalité professionnelle et qualité de vie au travail* »** tel que visé par l’article L. 2242-1-2° du Code du travail, constitué des thèmes suivants :
* Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
* Objectifs et mesures permettant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* Mesures pour lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle ;
* Mesures d’insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
* Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise ;
* Exercice du droit à la déconnexion du salarié et mise en place dans l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques.

Dans la mesure où la société est d’ores et déjà couverte par un **régime de prévoyance et un régime de remboursement complémentaire de frais de santé**, ces thèmes ne feront pas l’objet de négociations au titre du bloc 2.

Par ailleurs, la société et les organisations syndicales ayant conclu le 12 avril 2021 un accord d’entreprise portant sur **l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** et de ce fait en cours de déploiement, ce thème ne fera pas l’objet de négociations au titre du bloc 2.

De surcroit, les parties ayant conclu en date du 7 février 2022 un accord handicap portant sur les mesures **d’insertion professionnelle et de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés** qui est en cours d’agrément, ne fera pas l’objet d’une négociation au titre du bloc 2.

La négociation s’est donc tenue dans le cadre des réunions suivantes :

* Le lundi 7/02/2022 : recueil des revendications de la délégation syndicale
* Le mercredi 23/02/2022 : proposition de la direction
* Le jeudi 3/03/2022 : négociation et clôture des NAO

**CECI AYANT ETE PREALABLEMENT RAPPELE, IL A ETE NEGOCIE CE QUI SUIT :**

**Les négociations se sont déroulées comme suit :**

* **7/02/2022 : 1ère réunion de négociation : recueil des revendications**

Lors de la 1ère réunion de négociations, la délégation syndicale a présenté ses revendications pour l’année 2022 :

* Augmentation de la prime d’ancienneté :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ancienneté du collaborateur | Montant actuel de la prime | Montant demandé pour l’année 2022 |
| 5 ans | 125€ brut | 256€ brut |
| 10 ans | 250€ brut | 576€ brut + 1CP |
| 15 ans | 500€ brut | 1025€ brut + 2CP |
| 20 ans | 1000€ brut | 1794€ brut + 3CP |

* Augmentation de l’enveloppe de l’intéressement de 500 000€.
* Augmentation générale :

|  |  |
| --- | --- |
| Catégorie | Montant de l’augmentation demandé pour l’année 2022 |
| Employé/ouvrier dont l’ancienneté est < 2 ans | 0€ |
| Employé/ouvrier dont l’ancienneté est > 2 ans | 0,80 cts brut / heure |
| Agents de maîtrise | 0.60 cts brut / heure |
| Cadres | Enveloppe de 1% |

* La CFTC a demandé la mise en place d’une prime annuelle à hauteur de 1000€ brut par collaborateur.
* La délégation syndicale a demandé la mise en place d’accord collectif portant sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), sur le temps de travail, accord salarial sur l’évolution du SMIC par l’état, sur les contrats intérimaires et sur le Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
* Enfin, la mise en place d’un groupe de travail sur la grille des salaires en vue de faire évoluer la grille des minima.
* **13/02/2022 : 2ème réunion de négociation : proposition de la direction**

En date du 23 février dernier s’est tenue la seconde réunion de négociations portant sur la proposition de la direction.

La direction a chiffré et présenté le montant des revendications de la CFTC. Celles-ci s’élèvent à 2 914 179€ ce qui représente une augmentation annuelle de la masse salariale de 11,32%.

La direction propose une augmentation moyenne par catégorie socioprofessionnelle du pouvoir d’achat :

3,7% pour un employé/ouvrier

3,1% pour un agent de maîtrise

2,6% pour un cadre

L’enveloppe globale impliquerait une augmentation de 3,15% soit 810 000€ de la Masse Salariale

L’objectif de la direction étant de proposer une augmentation du pouvoir d’achat qui se traduit par l’augmentation du taux horaire et du salaire de base.

L’enveloppe globale se répartie selon les 3 mesures suivantes :

**Détail de la mesure 1 : Augmentation Générale**

Compte-tenu des demandes et de la volonté de la délégation syndicale sur la valorisation de l’ancienneté au sein de l’entreprise, la direction propose une augmentation de

1% du salaire de base pour les employés/ouvriers ayant une ancienneté supérieure à 2 ans.

1% du salaire de base pour la catégorie des agents de maîtrise.

0,5% du salaire pour le statut cadre attribué sous critère dans le cadre d’une enveloppe à répartir

**Détail de la mesure 2 : Prime Annuelle de type 13ème mois**

L’objectif étant d’instaurer le 13ème mois au sein de l’entreprise.

A date, la direction propose le versement d’un quart (25%) du salaire de base pour l’ensemble des salariés.

Cette mesure augmenterait de 2% la masse salariale soit un coût annuel de 513 000€.

**Détail de la mesure 3 : Prime d'assiduité introduite dans le salaire de base**

Etant donné le manque de lisibilité du dispositif de prime d’assiduité actuellement en vigueur et les questionnements générés dans son attribution, la mesure proposée repose sur la réintégration de ladite prime dans le salaire de base des collaborateurs.

Ce qui représenterait une augmentation du taux horaire de 2,3%

Cette mesure induit une augmentation de la masse salariale de 0,43% soit un coût additionnel annuel pour l’entreprise de 110 000€.

Pour rappel, seule la catégorie employé/ouvrier est éligible à la prime d’assiduité.

**Mesures supplétives :**

Par ailleurs la direction propose de travailler sur la mise en place d’un accord de performance portant sur le système de rémunération individuel et collectif, le temps de travail et la revue de classification.

De surcroit, l’accord d’intéressement 2023-2025 fera l’objet d’une négociation.

* **3/03/2022 : 3ème réunion de négociation : Négociation et clôture**

En date du 3 mars 2022, les parties se sont réunies dans le cadre de la négociation.

Les partenaires sociaux ont établi une contre-proposition tenant compte des propositions de la direction :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Proposition 1 | Proposition 2 | Proposition 3 |
| Augmentation générale :  Taux horaire | Employés/ouvriers : 3%  Agents de maîtrise : 1,5%  Cadres : 0,8% | Employés/ouvriers : 3,5%  Agents de maîtrise : 1,5%  Cadres : 0,5% | Employés/ouvriers : 0,35cts  Agents de maîtrise : 0,25 cts  Cadres : 1% |
| Prime annuelle de 13ème mois | 42% du salaire de base | 42% du salaire de base | 42% du salaire de base |
| Prime assiduité | Supprimer et injecter dans la prime annuelle | Supprimer et injecter dans la prime annuelle | Supprimer et injecter dans la prime annuelle |
| Pause dans le salaire de base |  | Pause injecter dans le salaire de base | Pause injecter dans le salaire de base |
| Chiffrage | 1 088 779€  Soit 4,23% d’augmentation de la masse salariale | 1 146 737€  Soit 4,46% d’augmentation de la masse salariale | 1 209 316€  Soit 4,70% d’augmentation de la masse salariale |

Des échanges avaient déjà eu lieu précédemment sur le temps de travail et notamment sur l‘allongement de la pause de 20mn à 30mn ainsi que l’éventualité de réintégrer le montant dans le taux horaire de base.

Ce point a été écarté par les parties et pourra être à nouveau abordé lors des réunions à venir portant sur le temps de travail.

Les parties ont échangé suite aux nouvelles revendications de la CFTC, par conséquent la direction a revu sa proposition comme suit :

**Sur le point Augmentation Générale :**

3% d’augmentation du salaire de base pour les employés/ouvriers dont l’ancienneté est supérieure à 2 ans,

1,5% d’augmentation du salaire de base pour les agents de maîtrise,

0,5% du salaire pour le statut cadre attribué sous critère dans le cadre d’une enveloppe à répartir

**Sur la proposition de la Prime Annuelle de type 13ème mois**

Pour l’ensemble des catégories socioprofessionnelles, il est proposé le versement de la prime à hauteur de 33% du salaire de base.

Enfin il est proposé, pour l’année 2022 le maintien de la prime d’assiduité à 50%.

Cette deuxième proposition représente une augmentation de la masse salariale de 995 790,20€ soit 3,87%.

Les différentes mesures proposées induisent une augmentation moyenne du pouvoir d’achat :

* 2,82% pour les employés/ouvriers dont l’ancienneté est inférieure à 1 an
* 2,08% pour les employés/ouvriers dont l’ancienneté est inférieure à 2 ans
* 5,08% pour les employés/ouvriers dont l’ancienneté est supérieure à 2 ans
* 4,25% pour les agents de maîtrise
* 3,25% pour les cadres

Au vu de cette nouvelle proposition, la CFTC sollicite la direction sur une dernière négociation :

* Proposer une augmentation plus forte pour les employés/ouvriers
* Différencier le pourcentage d’attribution de la prime de 13ème mois suivant la catégorie socioprofessionnelle et de proposer un pourcentage plus important pour les employés/ouvriers.

**A l’issue des échanges, les parties ont convenu ce qui suit :**

**ARTICLE 1 : AUGMENTATION DE SALAIRE**

**Catégorie ouvriers/ employés**

Pour la catégorie ouvriers/employés dont l’ancienneté est supérieure à 2 ans, il sera procédé à une augmentation collective des rémunérations brutes de base de 3,3%.

Cette mesure sera applicable au 1er avril 2022.

Pour ceux qui auraient 2 ans d’ancienneté dans le courant de l’année, ils percevront une augmentation à date anniversaire du fait de la revalorisation de la grille de salaire selon le coefficient qui leur est attribué.

La grille de salaire est annexée.

**Catégorie agents de maîtrise**

Pour la catégorie agents de maîtrise, il sera procédé à une augmentation collective des rémunérations brutes de base de 1,5%.

Cette mesure sera applicable au 1er mai 2022.

**Cadres**

Pour la catégorie cadre, il sera procédé à des augmentations sous forme d’enveloppe globale de 0,5% répartie de manière individualisée.

Cette mesure sera applicable au 1er mai 2022.

**ARTICLE 2 : PRIME ANNUELLE DE TYPE 13Eme MOIS**

Il a été négocié la mise en place d’une prime annuelle dont le pourcentage d’attribution varie suivant la catégorie socioprofessionnelle :

40% du salaire de base mensuel, pour les employés/ouvriers

33% du salaire de base mensuel, pour les agents de maîtrise

25% du salaire de base mensuel, pour les Cadres

Pour le statut employés/ouvriers, le salaire de base s’entend du salaire base 35h + temps de pause + heures supplémentaires structurelles

Le salaire de base pris en compte est le salaire de base moyen sur la période considérée du mois de novembre N-1 au mois d’octobre N

La prime annuelle sera payée sur les salaires du mois de novembre de l’année N

L’attribution de la prime annuelle est soumise aux conditions :

* Être en contrat non interrompu du 1/11/N-1 au 31/10/N,
* Être titulaire d’un contrat de travail en vigueur au 31/10/N,
* La prime sera répartie de manière proportionnelle au temps de présence. A cet effet, sont prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées de plein droit à du temps de travail effectif, notamment, conformément aux dispositions de l’article L. 3314-5 du Code du Travail, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, le congé de maternité, le congé paternité, le congé d’adoption, les congés payés ainsi que les absences pour l’exercice d’un mandat de représentant du personnel.

A titre d’exception pour l’année 2022 :

Sont éligibles tous les salariés présents en contrat au 01/04/2022

Le versement s’effectuera en deux fois :

* un premier versement, sous forme d’acompte, en avril pour les employés et en mai pour les agents de maitrise et Cadres
* un second versement, pour le solde, en novembre 2022, toute catégorie

Toute disposition légale ou conventionnelle ayant le même objet qui serait mise en place au sein de l’entreprise se substituera à la prime annuelle.

Ainsi, dans l’hypothèse où serait instituée une prime de même nature notamment dans la branche, quelle qu’en soit la nature ou l’appellation (prime annuelle, 13e mois, etc.), l’avantage conventionnel viendrait alors se substituer à la prime annuelle mise en place par le présent accord au sein de Distrimag.

**ARTICLE 3 : PRIME D’ASSIDUITE**

En contrepartie de la mise en place de la prime annuelle, la prime d’assiduité en vigueur est supprimée.

Ainsi les collaborateurs ne percevront pas le montant de la part trimestrielle sur le mois d’avril 2022

**ARTICLE 4 : MESURES SUPPLETIVES**

Par ailleurs la direction propose de travailler sur la mise en place d’un accord de performance portant sur le système de rémunération individuel et collectif, le temps de travail et la revue de classification.

Les parties conviennent que du fait des mesures sus visées, la revue de classification 2022 n’aura pas lieu à l’exception des changements de poste.

Les parties conviennent de réévaluer la grille des salaires. La nouvelle grille est jointe en annexe à l’accord NAO.

Ces négociations représentent une augmentation annuelle de la masse salariale de 3,8%

**ARTICLE 5 : DUREE DU PRESENT ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve qu’il ait été signé selon les règles applicables lors de sa signature. Il prendra effet à compter de sa date de signature, sous réserve de date expressément écrite pour chacune des mesures.

**ARTICLE 6 : INTERPRETATION DU PRESENT ACCORD**

En cas de différend né de l’interprétation ou de l'application des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie diligente, dans les 15 jours suivant cette dernière, pour étudier et tenter de régler la difficulté posée, qu’elle soit d’ordre individuel ou collectif.

Jusqu’à l’expiration de la négociation d’interprétation, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend objet de cette procédure.

**ARTICLE 7 : CLAUSE DE SUIVI ET DE RDV**

Les engagements souscrits lors de la négociation annuelle obligatoire de 2022 feront l’objet d’une information du CSE et seront suivis par le CSE, qui pourra à tout moment demander des précisions à l’employeur.

Les parties conviennent de se rencontrer l’an prochain dans le cadre de la NAO, sur la rémunération, le temps de travail et de partage de la valeur ajoutée au sein de l’entreprise.

**ARTICLE 8 : REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les modalités mentionnées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les parties devront s’efforcer d’entamer les négociations dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

L’avenant éventuel de révision devra être déposé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

**ARTICLE 9 : DENONCIATION**

Le présent accord étant conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé à tout moment, selon les dispositions en vigueur, respectivement par l’employeur signataire ou par la totalité des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré à l’accord.

Cette dénonciation, sous réserve de respecter un préavis de trois mois, devra être notifiée par son auteur aux autres parties par tout moyen permettant de lui conférer date certaine. La dénonciation devra être déposée dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

**ARTICLE 10 : DEPOT ET PUBLICITE**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l’ensemble des signataires.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacun des signataires.

Un exemplaire sera remis au CSE.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la société.

Ce dernier déposera l’accord collectif sur la plateforme nationale "Télé Accords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/).

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Arles.

Par ailleurs, le présent accord fera l’objet, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail d’une publication dans la base de données nationale dont le contenu est consultable sur le site internet [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/).

Le présent accord sera publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Enfin, une copie du présent accord, sera tenue à la disposition des salariés auprès du Service Ressources Humaines et fera l’objet d’un affichage aux emplacements habituels

Fait à Saint Martin de Crau, le 31 mars 2022, en 5 exemplaires

****

**Pour la société DISTRIMAG,**

Représenté par Monsieur xxxxxxxxxxxxxxx, Directeur des Ressources Humaines



**Le syndicat CFTC,**

Représenté par Madame xxxxxxxxxxxx, Déléguée Syndicale

**Annexe 1 : Grille des salaires DISTRIMAG effective au 1/05/2022**

****