**Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

**Accord d’Entreprise**

**ENTRE :**

La société MDO, Maroquinerie des Orgues,

1070, avenue de la Gare, 19110 BORT LES ORGUES

N° SIREN 523 967 198

Représentée par Monsieur, agissant en qualité de Directeur de Site,

**D’UNE PART**

**ET**

Le syndicat CGT, représenté par Madame, Déléguée Syndicale,

Le syndicat FO représenté par Mesdames et, Déléguées Syndicales,

Le Syndicat CFE-CGC représenté par Mesdames et, Déléguées Syndicales,

**D’AUTRE PART**

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2022, La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les :

2 mars 2022 à 15h30

30 mars à 15h00

20 avril 2022 à 14h00

La Direction était représentée également par :

Monsieur, Directeur des Ressources Humaines Groupe,

Monsieur, Directeur du site industriel Bort 1,

Madame, Responsable des Ressources Humaines Sites.

A l’issue de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022, il a été convenu ce qui suit :

**Préambule.**

La Négociation Annuelle Obligatoire 2022 a porté sur les sujets suivants :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ;
* Egalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise fait l’objet d’accords spécifiques portant sur la participation et l’intéressement.

Concernant le thème de la qualité de vie au travail, le personnel dispose également actuellement d’une couverture prévoyance mise en place par accord collectif.

**Article 1. Champ d’application.**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de l’entreprise quelle que soit leur ancienneté.

**Article 2. Durée.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an à compter de sa signature.

**Article 3. Dispositions concernant le temps de travail au cours de l’année 2022**

Les parties à l’accord ont convenu d’ouvrir une discussion sur ce point, notamment sur les dispositions prévues par l’accord sur l’aménagement du temps de travail signé le 30 septembre 2016.

**Article 4. Dispositions concernant les rémunérations.**

* 1. **Augmentation des rémunérations du personnel statut ouvrier et employé, applicable au 1er janvier 2022 :**

Augmentation générale de +2,5% sur le salaire de base brut du salarié arrêté au 31 décembre 2021.

Une enveloppe d’augmentation individuelles de 1,8% de la masse salariale brute arrêtée au 31 décembre 2021.

Il est précisé qu’une augmentation individuelle sera d’un montant minimal de 30 € bruts.

Un processus d’arbitrage et validation est mis en place impliquant le N+1, le N+2, le RH et la Direction.

* 1. **Augmentation des rémunérations du personnel statut technicien et agent de maîtrise, applicable au 1er janvier 2022 :**

Augmentation générale de +1,6% sur le salaire de base brut du salarié arrêté au 31 décembre 2021.

Une enveloppe d’augmentations individuelles de +2,7% de la masse salariale brute arrêtée au 31 décembre 2021.

Il est précisé qu’une augmentation individuelle sera d’un montant minimal de 30 € bruts.

Un processus d’arbitrage et validation est mis en place impliquant le N+1, le N+2, le RH et la Direction.

* 1. **Salaire à l’embauche**

A compter du 1er mai 2022, tout nouvel embauché dans la société dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée sera intégré sur un salaire de base minimal de 1680€ brut mensuel.

**Article 5. Evolution individuelle des rémunérations.**

Le principe des augmentations promotionnelles reste maintenu pour les salariés ayant changé de qualification ou de métier.

L’ensemble des dispositions décrites ci-dessus ne saurait cependant faire échec à l’application des accords fixant au plan national des salaires, ressources minimales ou conditions de travail plus favorables qui seraient bien évidemment appliquées aux modalités et conditions desdits accords.

**Article 6. Partage de la valeur ajoutée**

Constatant que l’entreprise est couverte par des accords spécifiques portant sur la participation et l’intéressement, actuellement en vigueur ou en cours de renégociation, les parties à la négociation n’ont pas entendu développer ce point.

**Article 7. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Il est rappelé que depuis le 1er mars 2020 les entreprises ont une obligation de résultat en faveur de l’égalité professionnelle.

Au 1er mars 2022, MDO remplit cette obligation en obtenant un score de 100/100 (minimum 75/100).

Il a notamment été constaté que les femmes occupent 76% des emplois et qu’aucune disparité n’avait pu être relevée en matière de conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, de conditions de travail et d’emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et d’articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Il est rappelé qu’un accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été signé en date du 06 octobre 2020.

**Article 8. Qualité de vie au travail**

**8.1) Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.**

Constatant que l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ne constitue pas une difficulté particulière pour les salariés de l’entreprise, les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**8.2) Prise en charge du supplément de cotisations prévu par l’article L. 241-3-1 CSS.**

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**8.3) Mesures permettant de lutter contre les discriminations.**

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**8.4) Insertion et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.**

Au cours des négociations les parties ont discuté des mesures relatives à l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes handicapés sur la base d’un rapport établi par l’employeur présentant la situation de l’entreprise par rapport à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

La Direction a réaffirmé son attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du handicap, tout particulièrement en ce qui concerne le recrutement et l’emploi des travailleurs handicapés.

Il est rappelé que la société emploie actuellement 3% de travailleurs handicapés et leurs conditions de travail sont revues avec le médecin du travail.

**8.5) Complémentaire Santé et Prévoyance.**

Les parties à l’accord conviennent que les dispositions de la complémentaire Santé des salariés Cadres pourront être amenées à être revues, dans le cadre d’un périmètre Groupe.

Les salariés disposent d’une couverture prévoyance mise en place par accord collectif.

**8.6) Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.**

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**8.7) Droit à la déconnexion.**

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**Article 9. Mobilité**

Il est rappelé pour les entreprises de 50 salariés et plus, que des mesures peuvent être envisagées lors de la négociation annuelle sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. La Direction a réaffirmé son attachement à la thématique et a d’ores et déjà travaillé à la mise en place de dispositifs tels que :

L’incitation / l’aide à l’organisation du covoiturage.

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**Article 10. Publicité - Dépôt.**

Le présent accord est établi en 7 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires. Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, en un exemplaire original et une version électronique à l’initiative de la Direction de l’entreprise et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil des prud’hommes de Tulle.

Mention de son existence sera portée sur les panneaux d’affichage réservés aux communications de la Direction.

Fait à Bort Les Orgues, le 3 mai 2022,

(DS - CGT) , Directeur de Site

(DS - FO)

(DS - FO)

(DS - CFE/CGC)

(DS - CFE/CGC)