Accord d’entreprise conclu dans le cadre des négociations obligatoires

de l’année 2022.

**Entre :**

La Société CRYLA SAS, relevant de l’URSSAF de BESANCON sous le n° 251 9000889151, dont le siège social est situé 14 Rue Sophie GERMAIN à Besançon (25), agissant par l’intermédiaire de son représentant légal, Monsieur XXXX, en qualité de Directeur Général,

Ci-après dénommée « la Direction »

**D’une part**

**Et**

L’Organisation Syndicale CFDT, représentée par XXXX, Déléguée Syndicale

Ci-après dénommée «représentants du personnels »

**D’autre part**

**PREAMBULE**

La Direction et l’organisation syndicale représentative CFDT se sont réunies dans le cadre des négociations obligatoires au titre des thèmes énumérés aux articles L 2242-13 1° et L 2242-15 et suivants du Code du travail, à savoir la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, aux articles L 2242-13 2° et L 2242-17 et suivants du Code du travail, à savoir la négociation sur l’égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, aux articles L 2242-13 3° et L 2242-20 et suivants du Code du travail, à savoir la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

XXXX a rappelé, lors de l’ouverture des négociations, que l’engagement qui avait été pris en 2021 auprès des représentants du personnel et des collaborateurs CRYLA, sera tenu : celui d’ouvrir les négociations annuelles *(habituellement ouvertes en mai-juin avec une application sur les salaires en septembre)* dès le mois de février 2022, avec le souhait d’une application sur les salaires des collaborateurs si possible dès le mois de mars 2022. Ceci afin de prendre en considération la forte montée de l’inflation en 2021 et l’absence d’augmentation générale des salaires en 2020.

Pour rappel, cet engagement avait été inscrit dans le procès-verbal de désaccord et la décision unilatérale en date du 10 septembre 2021 :

*« La Direction, bien consciente des efforts réalisés depuis 2020, et regrettant de ne pas pouvoir donner une suite favorable à la demande d’une augmentation générale, ce qu’elle a pratiquement toujours accordé dans le passé, entend revoir les partenaires sociaux dès le début 2022 pour reprendre au plus tôt les négociations. En avançant ainsi le calendrier des prochaines négociations, la Direction entend avoir une meilleure visibilité sur sa situation économique d’ici-là et être en capacité d’accorder des mesures plus tôt sur l’année 2022. »*

L’employeur, XXXX, a convoqué XXXX, déléguée syndicale CFDT, pour échanger et la consulter sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Mme XXXX s’est rendue à ces réunions accompagnée de XXXX et XXXX, toutes les deux membres titulaires au CSE.

Ces réunions se sont tenues à l’initiative de l’employeur :

1. le mardi 1er février 2022
2. le jeudi 10 février 2022
3. le jeudi 3 mars 2022

Les revendications de la Délégation syndicale, présentées à la Direction lors de la deuxième réunion, étaient les suivantes :

* Allouer 4% d’augmentation générale à tous les collaborateurs CRYLA
* Que l’intéressement et la participation soient calculés et versés au trimestre.
* Que les bulletins de paie soient distribués plutôt qu’envoyés par courrier sous pli, et que l’économie ainsi réalisée soit redistribuée aux collaborateurs.

A l’issue de la présentation des rapports de l’entreprise, des revendications de la Délégation syndicale, des réponses apportées par la Direction sur la base de considérations économiques et humaines, et des négociations, **il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

# champ d’applicarion

Les dispositions du présent accord s’appliquent à **l’ensemble du personnel salarié CRYLA au 1er mars 2022**.

# Salaires effectifs

Il a été décidé de mettre en place une **augmentation générale** à **tous les collaborateurs**, dont le **pourcentage et le montant varie en fonction de trois critères** ainsi établis :

* Le premier consiste à faire un effort tout particulier sur les plus bas salaires par la mise en place d’un taux horaire minimum supérieur au SMIC actuellement en vigueur.
* Le deuxième consiste à encadrer le montant de l’augmentation par la mise en place d’un plafond.
* Le troisième consiste à faire varier le pourcentage d’augmentation en fonction de l’ancienneté contractuelle des collaborateurs.

## Taux horaire minimum

Il a été retenu la mise en place d’un taux horaire minimum de **11,15 € / h** pour les collaborateurs présents au 1er mars 2022, **à l’exclusion** des alternants en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

**Ceci pouvant conduire à dépasser les pourcentages fixés au 2.3.**

## Plafond d’augmentation

Le pourcentage d’augmentation générale alloué à chaque collaborateur augmentera le salaire mensuel de base dans la limite de **100 € brut** pour les contrats fixés à 35 h / semaine ou 151.67 h / mois, et les forfaits jour.

Ce montant est calculé au prorata du temps de travail contractuel des collaborateurs à temps partiel, et de ceux dont la durée du travail contractuel est supérieure à la durée légale.

Cela a pour effet de porter le plafond pour les collaborateurs en 38h15 par semaine à **111.60 €.**

## Le pourcentage d’augmentation générale

Il a été retenu d’établir trois paliers d’augmentation générale en fonction de l’ancienneté de chaque collaborateur.

L’ancienneté retenue est celle correspondant à la date d’embauche du collaborateur au sein des effectifs CRYLA (en retenant les contrats précédents à condition qu’il n’y ait pas eu d’interruption entre eux mais aussi la durée des missions en travail temporaires accomplies au sein de CRYLA au cours des 3 mois précédant le recrutement[[1]](#footnote-1)).

* Pour les collaborateurs embauchés à compter du 1er janvier 2021 : **0.5%** d’augmentation sur le salaire mensuel de base.
* Pour les collaborateurs embauchés entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 : **2%** d’augmentation sur le salaire mensuel de base.
* Pour les collaborateurs embauchés avant 1er janvier 2020 : **4%** d’augmentation sur le salaire mensuel de base.

## Augmentations individuelles

Des augmentations individuelles seront attribuées ultérieurement et de façon ponctuelle.

Il a en effet été privilégié la mise en œuvre rapide des augmentations générales par le présent accord.

# Partage de la valeur ajoutée

* La Direction rappellent qu’un **accord de participation** ainsi qu’un **accord d’intéressement** sont en vigueur actuellement dans l’entreprise.
* La Direction rappelle que depuis juillet 2020 et jusqu’au 31 décembre 2021, elle a rédigé **3 avenants à son accord relatif à la prime de 13ème mois** afin que les absences « chômage partielle » n’impactent pas le nombre des absences prises en compte pour accorder ou non la prime, la réduire en fonction du nombre de jours d’’absence, ou de la majorer si le salarié n’a pas été absent plus d’une journée sur la période. Ceci afin de réduire l’impact de l’activité partielle, non assimilée à du temps de travail effectif, sur le bénéfice de cet avantage.
* Aussi, qu’une **prime exceptionnelle du pouvoir d’achat** a été versée en 2021.

# Egalité professionnelle

Les dispositions de l’accord du 1er juin 2017 continueront de s’appliquer et de produire leurs effets pendant la durée de cet accord. L’entreprise souhaite ainsi réaffirmer sa volonté de promouvoir l’égalité femmes-hommes et décide de maintenir alors les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés qu’elle s’était fixée en 2017.

# Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent accord complètent celles des conventions et accords collectifs de la branche métallurgie. Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

# DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée **d’un an**.

Il entrera en vigueur le **1er mars 2022** et cessera, par conséquent, de s’appliquer au **28 février 2023**.

# Modalités de publicité de l’accord

Les engagements pris dans le présent accord seront portés à la connaissance des collaborateurs par **voie d’affichage et par email** sur les boites emails professionnelles CRYLA*.*

# 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 les 5 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou 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 les 5 jours 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.

# REVISION de l’accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment, pendant sa période d’application par accord entre les parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires.

Elle doit être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s’engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l’objet d’un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

# formalites de DEPOT

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à l’organisation syndicale représentative CFDT.

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale de L’Économie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur la **plateforme de téléprocédure** du Ministère du travail et **au greffe du Conseil de Prud’hommes** de Besançon par la partie la plus diligente.

Enfin, conformément à l’article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera publié sur **la base de données nationale**. L’accord sera publié dans une version anonymée de sorte que les noms et prénoms des signataires n’apparaissent pas.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l’objet des mêmes mesures de publicité.

La Direction mettra à la disposition des salariés dans les locaux où s’exerce le travail un exemplaire de cet accord.

\*\*

\*

Fait à Besançon le vendredi 4 mars 2022.

Pour la Direction

XXXX

Pour la CFDT

XXXX

1. *Conformément à l’article L1251-38 du code du travail* [↑](#footnote-ref-1)