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

**Entre :**

##### La SELAS Cerballiance Drôme Ardèche, dont le siège social est sis 13 rue Farnerie – 26000 VALENCE immatriculée au Registre du Commerce de Romans sous le numéro 499 120 301, représentée par ----

Ci-après désignée « la Société », « CERBALLIANCE DRÔME-ARDECHE »,

*D’une part,*

**Et**

**L’Organisation syndicale CFTC**, représentée par --------, 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 : 24 mars, 31 mars et 6 avril 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 DRÔME-ARECHE, sous réserve des conditions d’ancienneté en fonction des mesures négociées.

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

* **Revalorisations salariales**

Il a été décidé de consacrer une enveloppe globale correspondante à **2,5% de la masse salariale** au titre des augmentations individuelles comme suit :

* + **Réduction des écarts de rémunération au sein d’un même coefficient**

2/3 du budget relatif aux augmentations individuelles sera consacré aux écarts de rémunération au sein d’un même coefficient pour les catégories de personnel suivants : techniciens de laboratoire, secrétaires et infirmiers.

Pour bénéficier d’une revalorisation salariale dans le cadre des paliers, le salarié doit avoir au moins un an d’ancienneté au **1er avril 2022**, ne pas être absent depuis plus de quatre mois à la date d’application de la mesure et ne pas être en situation de départ de l’entreprise (signature d’une rupture conventionnelle, préavis de départ…)

Ces augmentations seront allouées à tous les collaborateurs dont le salaire de base est inférieur aux paliers suivants :

**Pour les techniciens :**

* Coeff 250 : 1900 euros
* Coeff 270 : 2000 euros
* Coeff 280 : 2050 euros
* Coeff 290 :
  + 2100 euros pour les collaborateurs ayant -10 ans d’ancienneté
  + 2150 euros pour les collaborateurs ayant entre 10 et 20 ans d’ancienneté
  + 2200 pour les collaborateurs ayant + de 20 ans d’ancienneté

**Pour les Infirmières**

* Coeff 250 : 2000 euros
* Coeff 260 : 2050 euros
* Coeff 270 :
  + 2100 euros pour les collaborateurs ayant -10 ans d’ancienneté
  + 2150 euros pour les collaborateurs ayant entre 10 et 20 ans d’ancienneté
  + 2200 pour les collaborateurs ayant + de 20 ans d’ancienneté

**Pour les secrétaires**

* Coeff 210: 1700 euros
* Coeff 220: 1750 euros
* Coeff 230 :
  + 1800 euros pour les collaborateurs ayant -10 ans d’ancienneté
  + 1850 euros pour les collaborateurs ayant entre 10/20 ans d’ancienneté
  + 1900 euros pour les collaborateurs ayant +20 ans d’ancienneté

Ces augmentations seront limitées à 100 euros maximum sans qu’elles ne puissent être inférieures à 50 euros minimum.

Ces limitations s’entendent pour une augmentation dans le cadre de la revalorisation par palier pour une personne à temps plein et au prorata pour les salariés à temps partiel

* + **Augmentations Individuelles**

L’enveloppe résiduelle sera réservée pour des augmentations individuelles afin de prendre en compte notamment :

* le critère de performance individuelle apprécié au regard des entretiens annuels d’activité et de développement,
* les missions transversales occupées par les collaborateurs
* les collaborateurs dont les catégories et coefficients ne sont pas visés par les revalorisations par palier

Ces augmentations individuelles sont cumulables avec une augmentation visant à réduire les écarts de rémunération au sein d’un même coefficient.

Tout collaborateur (hors cadres) non visés par une augmentation par palier bénéficiera a minima d’une augmentation de 50 euros pour une personne à temps plein et au prorata pour les salariés à temps partiel.

Pour bénéficier d’une augmentation individuelle, le salarié ne doit pas être absent depuis plus de quatre mois à la date d’application de la mesure et ne pas être en situation de départ de l’entreprise (signature d’une rupture conventionnelle, préavis de départ…)

Les mesures d’augmentations individuelles seront applicables **à compter du 1er avril 2022**.

Elles sont limitées à hauteur de 150 euros afin de pouvoir récompenser et viser le plus grand nombre de collaborateur.

* **Tickets Restaurant**

A compter du 1er avril 2022, la valeur faciale du ticket restaurant sera revalorisée de 2 euros, portant la valeur totale à 6 euros, la prise en charge restant identique (50% employeur, 50% salarié).

* **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 bénéficiera 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 une revalorisation par palier dans l’année.

**Article 3: Dispositions complémentaires**

* **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 le CSE de l’entreprise le 3 mars 2022.

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

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société et la Direction 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.

* **Egalité professionnelle 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 et auprès du Ministère du travail.

Toutefois, compte tenu de la volonté commune des partenaires sociaux et de la Direction d’assurer et de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la Qualité de Vie au travail au sein de l’entreprise, les parties conviennent de l’importance d’ouvrir une négociation spécifique sur ce thème dans les prochaines semaines.

* **Travailleurs handicapés**

La Société s’acquitte de son obligation d’emploi de travailleurs handicapés en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'elle aurait dû employer à l'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Tout salarié qui montera 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.

La Société CERBALLIANCE DRÔME-ARDCEHE poursuit ses démarches en faveur des salariés porteurs d’un handicap et de sensibilisation de l’ensemble des collaborateurs.

Afin de poursuivre cette politique et encourager les salariés à faire reconnaître un handicap, il est convenu d’instaurer une prime exceptionnelle et unique **de 500 euros bruts**.

Les salariés éligibles sont ceux qui cumulativement dans les douze prochains mois à compter de la date de signature du présent accord :

* Entament une première démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
* Et obtiennent leur première reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les salariés concernés devront informer le service RH de cette démarche, service qui reste l’interlocuteur privilégié pour guider le collaborateur à monter son dossier de reconnaissance.

* **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 sa date de sa signature pour une durée indéterminée.

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 signataires (CFTC).

Conformément à l’article L. 2231-6 du Code du travail, l’accord fera l’objet d’un dépôt dématérialisé auprès de la Direction départementale de l’emploi du travail et des solidarités (D(R)EETS) 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 VALENCE.

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

Fait à Valence, le 7 avril 2022

En 4 exemplaires originaux,

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société CERBALLIANCE DROME ARDECHE**  **Monsieur --------** | **Pour le Syndicat CFTC**  **----------**  **Déléguée Syndicale** |