Négociation Annuelle Obligatoire 2022

Accord d’Entreprise

ENTRE :

La société Epidaure 26, située à 10-12 rue Condorcet – 26100 ROMANS SUR ISERE représentée par Madame, en sa qualité de Directrice de Site,

D’UNE PART

ET

Le délégué syndical CFDT, Monsieur ,

D’AUTRE PART

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

05 avril 2022 à 9h00

11 mai 2022 à 9h00

31 mai 2022 à 13h00

01 juin 2022 à 9h00

La Direction était représentée également par Madame, Directrice du Site, , Secrétaire Général du Groupe, Madame, Chargée de Mission Ressources Humaines.

Monsieur était accompagné de Madame et de Madame

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.

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, actuellement en vigueur.

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 du personnel de l’entreprise quelle que soit leur ancienneté et la nature de leur contrat (CDI et CDD).

**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 n’ont pas souhaité développer ce point pour l’année 2022.

Toutefois, ils prévoient un échange sur la mise en place d’un accord de temps de travail à partir de 2023.

Les négociations démarreront en Septembre 2022.

**Article 4. Dispositions concernant les rémunérations**

* 1. Augmentation des rémunérations du personnel statut Ouvrier, applicable au 1er juin 2022 :
* Augmentation générale de 4.00% sur le salaire horaire brut du salarié arrêté au 31 mai 2022.
* Augmentation individuelle de 1.45% des salaires mensuels bruts de base des ouvriers arrêtés au 31/05/2022.

Population éligible à l’AI : Ancienneté minimum d’un an et le respect du Règlement Intérieur

Pour rappel, les critères d’attribution sont :

* + Respect des consignes – savoir-faire – Sécurité – Règles de vie
  + Qualité
  + Efficacité
  + Implication
  + Polyvalence
  + Présentéisme

* 1. Augmentations des rémunérations du personnel statut ETAM, applicable au 1er juin 2022 :
* Augmentation générale de 1.45% sur le salaire horaire brut du salarié arrêté au 31 mai 2022.
* Augmentation individuelle de 4.00% des salaires mensuels bruts de base des ETAM arrêtés au 31/05/2022.
  1. Prime d’assiduité

Les parties à l’accord conservent la mesure prise précédemment pour l’année 2022 aux mêmes conditions.

Le montant de la prime d’assiduité reste à 240€ brut par an et pour un temps plein soit un montant brut mensuel de 20€. Pour rappel, la présente prime est versée mensuellement.

Les conditions d’attribution restent identiques, à savoir :

- pour toute absence, la prime est perdue ;

- 1 seul retard toléré sur le trimestre et récupéré sur la même semaine ; au-delà, la prime est perdue.

Les absences prises en considérations seront celles des périodes d’éléments variables de paie du mois correspondant.

Dans le cadre du futur Accord du temps de travail sur la flexibilité, les modalités d’attribution de la prime d’assiduité seront revues lors de la négociation.

* 1. Tickets Restaurant

Les parties à l’accord renouvellent la mesure prise précédemment pour l’année 2022 aux mêmes conditions. Ainsi, la valeur des chèques déjeuner reste inchangée soit 7€ par chèque déjeuner.

La répartition de la prise en charge de la valeur des chèques déjeuner par les parties reste inchangée : 40% part salariale / 60 % part patronale.

* 1. Primes semestrielles

Les parties à l’accord conservent la mesure prise précédemment pour l’année 2022 aux mêmes conditions.

La prime semestrielle pour les salariés ayant le statut Ouvrier et ETAM reste à 970€ brut.

Pour rappel, cette prime est versée en 2 fois sur la paie du mois de juillet et de novembre.

* 1. Journée enfant malade / hospitalisé

Les parties à l’accord renouvellent la mesure prise précédemment pour l’année 2022 aux mêmes conditions.

Pour rappel, la direction autorise 2 journées d’absence pour enfant malade ou hospitalisé. Ces journées constituent deux jours de congé rémunérés supplémentaires et n’entrainent pas la perte de la prime d’assiduité.

Les conditions sont les suivantes :

* ancienneté minimale du salarié de 3 mois dans l’entreprise au cours de l’année civile, CDD ou CDI
* mise en place pour les enfants jusqu’à 12 ans pour maladie
* mise en place pour les enfants jusqu’à 16 ans pour hospitalisation
* transmission d’un bulletin d’hospitalisation ou du certificat médical
* fourniture d’un certificat prouvant que le conjoint ne bénéficie pas de mesure identique dans son entreprise
* pas de cumul avec le conjoint, si celui-ci travaille au sein de l’entreprise Epidaure

**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, 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 de moins de 250 salariés ont une obligation de résultat en faveur de l’égalité professionnelle. Au 1er mars 2022, Epidaure 26 remplie cette obligation en obtenant un score de 100/100 (Min : 75/100).

Il a notamment été constaté que les femmes occupent 87.93% 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.

Néanmoins et pour se conformer aux dispositions de l’article L. 2242-3 du code du travail, la Direction entend élaborer un plan d’action fixant des objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, afin notamment de favoriser la mixité de l’ensemble des métiers et emplois, à tous les niveaux de responsabilité. Les partenaires sociaux ont donc arrêté, dans le cadre de la négociation précédente, qu’un calendrier de négociation sera défini ultérieurement.

**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 spécifiquement abordé ce point, les mesures prévues à l’article 3 et 4.6 visant d’ores et déjà y contribuer.

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

Ce supplément de cotisation vise à une éventuelle prise en charge des cotisations vieillesse sur une base à temps plein pour des salariés travaillant à temps partiel.

Les parties à l’accord n’ont pas spécifiquement abordé ce point.

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

Les parties à l’accord n’ont pas spécifiquement abordé 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 handicapées 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 de travailleurs handicapés.

Il est rappelé que la société emploie actuellement 3.05% de travailleurs handicapés et leurs conditions de travail sont revues avec le médecin du travail.

Pour nombre d’entre eux, leur handicap n’est pas apparent et les salariés ne souhaitent pas que leur handicap soit connu des autres travailleurs. Les partenaires sociaux restent sur la réserve sur des actions de sensibilisation. La Direction souhaite toutefois poursuivre sa démarche de sensibilisation au handicap.

**8.5) Prévoyance**

Le personnel disposant d’une couverture prévoyance conventionnelle, les parties n’ont pas abordé ce point.

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

Les parties à l’accord n’ont pas spécifiquement abordé ce point.

**8.7) Droit à la déconnexion**

Les parties à l’accord n’ont pas spécifiquement abordé ce point.

Un projet de Charte sera présenté et soumis à l’avis du CSE.

**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 tel que :

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

**Article 10. Publicité - Dépôt**

Le présent accord est établi en 4 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 Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle de la Drôme, 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 Valence.

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

Fait à Romans, le 1er juin 2022

Monsieur Madame

Délégué Syndical Directrice de Site

Pour le Syndicat C.F.D.T. Pour Epidaure 26