**Entre**

La société ITAS, SAS au capital de 14 615 280 €, inscrite au registre du commerce et des sociétés sous le numéro B 351 906 169 00039 dont le siège social est situé 5 allée du Brigault, Porte U – Anet (28260), représentée par le Directeur Général, xxxxx, dûment habilité à cet effet,

D’une part,

**Et**

L’Organisation Syndicale représentative dans l’entreprise, la CFDT représentée par xxxxx,

D’autre part,

Est intervenu le présent accord :

**Préambule**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022 s’est engagée entre la Direction et l’Organisation Syndicale représentative dans l’entreprise.

Les parties se sont réunies le 23 février et le 17 mars 2022 (réunion initialement prévue le 03 mars et reportée d’un commun accord), afin d’engager et de mener des discussions sur la politique salariale, l’égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Au cours de cette négociation, les Parties ont également fait le bilan du respect du principe d’égalité entre les femmes et les hommes dans l’entreprise et de la qualité de vie au travail.

Au terme de ces réunions, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**Article 1 - Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique aux salariés de la Société ITAS.

**Article 2 – Mesures relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

# Les salaires suivent l’évolution prévue par les conventions collectives régionales des salariés de la métallurgie, de l’électricité et de l’électronique et activités connexes dont dépendent ITAS et ses établissements secondaires pour les salariés non-cadres et par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 pour les cadres.

A ce titre, une enveloppe pour les automatismes conventionnels (salaire minimum, prime ancienneté, changement de classification) à hauteur de 0,48% de la masse salariale est prévue en 2022.

Cette enveloppe est complétée par un budget annuel de 2% de la masse salariale pour réaliser des mesures salariales individuelles.

En complément de ces mesures, les bonus individuels de l’ensemble des salariés sont reconduits. Le bonus est versé en mars N+1 au titre des résultats N aux salariés qui ont été présents au moins 6 mois au cours de l’année N et qui sont présents au moment du versement du bonus.

Concernant les monteurs, il est décidé de valoriser la formation interne en mettant en place un parcours de formation pour les nouveaux recrutements qui prendront la forme suivante :

* Formation théorique d’une demi-journée permettant d’appréhender les bases théoriques de l’activité et de s’approprier les termes techniques. Cette formation sera validée par un questionnaire afin de valider les acquis.
* Formation pratique sur le terrain qui sera évaluée en deux temps : 6 mois après la formation théorique et 12 mois après la formation théorique. Ces évaluations permettront de voir les points forts et points d’amélioration.

A l’issue de ce parcours de formation les managers, en s’appuyant sur les évaluations de connaissances théoriques et des compétences pratiques des collaborateurs, pourront proposer des évolutions de salaire suivant la grille suivante :

* 1750 euros à l’issue de la période des 12 mois évoquée ci-avant.
* 1850 euros à l’issue de 24 mois.
* 1950 euros à l’issue de 36 mois.

Ainsi, les premières revalorisations salariales auraient lieu courant 2023.

A noter que dans un souhait d’harmonisation des pratiques, l’ensemble des monteurs et des chefs d’équipe déjà en poste suivront la formation théorique et feront également l’objet d’une évaluation permettant ainsi d’avoir une vision des compétences disponibles dans l’entreprise.

**Article 3 – Mesures relatives à l’égalité professionnelle Femmes-Hommes et à la diversité**

**Article 3.1 - Egalité professionnelle Femmes-Hommes**

Un accord sur l’égalité professionnelle a été signé le 18 décembre 2020 pour les années 2021-2022-2023.

Il est rappelé que cet accord fixe des objectifs en matière de :

* **Rémunération effective :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objectif de progression** | **Actions** | **Indicateurs chiffrés** | **Bilan 2021** |
| Neutraliser ou réduire l’impact de la parentalité sur la rémunération effective des salarié(e)s. | Appliquer aux non-cadres, le même bénéfice que les cadres concernant les jours enfant malade à savoir : pour les non-cadres ayant plus d’un an d’ancienneté au moment de l’évènement, bénéficier jusqu’à 4 jours pour enfant malade par année civile pris en charge à hauteur de 50%. | Nombre moyen de jours enfant malade par salarié, par CSP et par sexe. | 0 jour demandé en 2021 |
| Neutraliser ou réduire l’impact de la parentalité sur la rémunération effective des salarié(e)s. | Assurer le complément de salaire dans le cadre du congé de paternité. | Nombre de jours de congés de paternité rémunérés. | 71 jours pour 5 salariés |

* **Embauche :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objectif de progression** | **Actions** | **Indicateurs chiffrés** | **Bilan 2021** |
| Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l’entreprise. | Rédiger dans chaque annonce d’emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l’entreprise et notamment son engagement en matière d’égalité professionnelle  F/H et de mixité. | Pourcentage d’annonces d’emploi ayant intégré ce paragraphe. | 100% des annonces |
| Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté. | Organiser des journées portes ouvertes dans l’entreprise ou participer à des journées portes ouvertes dans des collèges et lycées pour présenter les métiers aux collégiens et lycéens. | Nombre de journées portes ouvertes organisées et nombre de participants.  Nombre de participation à des journées portes ouvertes. | Pas de participation à cause du COVID |
| Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes / hommes. | Réaliser un guide du recrutement à destination des managers afin de présenter les dispositions légales et règlementaires relatives à la discrimination dans l’entreprise. | Nombre de guides diffusés auprès des managers. | Le guide est rédigé et sera présenté en 2022 aux managers |

* **Promotion professionnelle :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objectif de progression** | **Actions** | **Indicateurs chiffrés** | **Bilan 2021** |
| Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouverte dans l’entreprise. | Porter à la connaissance des salariés des postes disponibles (via My Net et par voie d’affichage). | Pourcentage de postes diffusés/affichés. | Des communications régulières ont été effectuées. Depuis la mise en place du nouvel intranet, 100% des postes disponibles sont visibles. |

* **Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Objectif de progression** | **Actions** | **Indicateurs chiffrés** | **Bilan 2021** |
| Permettre une meilleure implication des Femmes et des Hommes dans leur vie parentale. | Permettre aux salarié(e)s en charge de famille de bénéficier d’une souplesse horaire pour la rentrée scolaire (Autorisation valable jusqu’à l’entrée en 6ème inclus). | Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ce dispositif. | 100% des salariés l’ayant demandée ont bénéficié de cette souplesse |

**Par ailleurs, en 2021 :**

* 31% des personnes recrutées sont des femmes.
* Presque 2/3 de ces recrutements ont été effectués sur des postes « techniques » : assistante technique, ingénieur calcul, conductrice de travaux, dessinatrice.
* 80% des femmes recrutées sont aujourd’hui en CDI versus 70% des hommes.

Enfin, l’indicateur égalité professionnelle ne peut pas être intégralement calculé par la structure des effectifs qui ne permet pas une analyse statistique complète. Toutefois, sur les indicateurs mesurables qui représentent 45 points, ITAS obtient la note de 40 sur 45. Cela montre l’intérêt que porte ITAS au sujet de l’égalité professionnelle.

ITAS obtient ainsi la note maximale sur l’écart d’augmentation entre Femmes et Hommes, à savoir 35 points sur 35.

Sur la représentation des Femmes parmi les plus hautes rémunérations de l’entreprise, ITAS obtient la note de 5 points sur 10.

**Article 3.2 – Insertion et maintien des travailleurs handicapés dans l’emploi**

La société ITAS confirme son engagement dans l’intégration et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

En 2021, 100% des salariés en situation de handicap ont été formés.

La Direction s’engage à ne faire aucune discrimination à l’embauche. Les annonces de recrutement mentionnent que la société ITAS est une entreprise handi-accueillante.

**Article 4 – Les mesures relative à la prévention des risques professionnels**

La réglementation relative à la prévention des risques professionnels, auparavant désignée par le terme de « pénibilité », a été modifiée par l’ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017. Elle prévoit la déclaration des facteurs d’exposition dans les supports déclaratifs existants.

La Direction et l’Organisation Syndicale représentative ont constaté ensemble qu’aucun facteur de risque tel que défini par cette loi ne s’applique à la société ITAS.

Cette analyse sera confirmée par la mise à jour du (Document Unique d’Evaluation des Risques professionnels (DUER).

**Article 5 – Les mesures relatives à la Qualité de vie au travail**

La Direction a engagé des dépenses en 2021 afin d’améliorer la Qualité de Vie au Travail de ses salariés. Ces dépenses concernent :

* Le renouvellement de la flotte de PC. Le coût a été imputé au budget 2020, mais la mise en œuvre s’est faite en 2021.
* 21 000€ pour l’achat de vêtements et d’Equipements de Protection Individuelle.
* 67 000€ pour l’outillage.
* 80 500€ de frais de réparation sur les véhicules.
* Le renouvellement d’environ 30 véhicules en 2021.

Un accord portant sur la Qualité de Vie au travail a été signé le 28 juin 2021 pour les années 2021-2022-2023.

Il est rappelé que cet accord fixe les objectifs suivants :

* **L’articulation vie professionnelle-vie privée** :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thème** | **Actions** | **Indicateurs chiffrés** | **Bilan 2021** |
| Permettre un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle. | Permettre aux salariés de cumuler des heures de récupération à hauteur de 5 jours maximum par an. | Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ce dispositif et nombre de jours associés. | 72 salariés ont pu prendre des récupérations à hauteur de 6,4 jours en moyenne |

* **L’emploi des travailleurs handicapés** : Les parties s’engagent à poursuivre les efforts menés pour l’amélioration de l’accessibilité des sites, des bâtiments, des locaux et des équipements au vu des différents types de handicap (moteurs, sensoriels, psychiques…). Des mesures d’aménagement de poste sont mises en œuvre si nécessaire afin de faciliter la prise de poste par des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les offres d’emploi stipulent que ITAS est une société Handi-accueillante.

* **Les mesures liées à l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés :** Différents dispositifs d’expression et d’information existent déjà au sein de ITAS :
  + Le livret d’accueil de la société permet aux nouveaux arrivants de prendre leurs repères dans l’entreprise.
  + L’intranet MyNet.
  + Les réunions d’équipe organisées avec les managers.
  + Les ¼ d’heures sécurité organisés avec les équipes terrain.
  + Les audits sécurité.
  + Les réunions CSE.

Outre ces moyens d’expression, la Direction organisera des réunions trimestrielles de 1 heure 30 avec les salariés afin de faire un point sur les résultats de ITAS et d’échanger avec les salariés afin qu’ils puissent remonter des questions, des propositions d’axe d’amélioration…

* **Les mesures relatives à la déconnexion :** un accord portant sur le droit à la déconnexion a été signé le 28 juin 2021. L’instauration d’un droit à la déconnexion vise à garantir l’effectivité du droit au repos ; cet enjeu est particulièrement fort, notamment pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l’année.
* **Les relations au travail :** En 2018, ITAS avait mis en place une note regroupant des attitudes et des règles à adopter par l’ensemble de ses collaborateurs afin de créer un environnement de travail sain et stimulant. Cette note rappelait aux salariés :
  + Qu’ils étaient les premiers responsables du bon équilibre entre vie au travail et vie privée ;
  + Qu’ils s’engageaient à faire preuve, à l’égard d’autrui, de respect, de considération et de courtoisie.

Cette note est diffusée sur l’intranet.

* **L’identification des RPS :** La Qualité de Vie au Travail réside aussi dans le fait de se sentir bien dans son environnement professionnel. Il est de la responsabilité de tous et en particulier des managers d’être attentif aux équipes. Afin de les accompagner dans ce rôle, les managers seront formés à l’identification des risques psycho-sociaux afin de pouvoir aider au mieux les salariés qui pourraient être concernés.

Cet accord sur la Qualité de Vie au Travail est complété par un accord portant sur la mise en place du télétravail signé le 31 juillet 2021. Cet accord définit :

* Les conditions d’éligibilité ;
* Les modalités de mise en œuvre : demande du salarié, avis du manager ;
* Les modalités d‘organisation : nombre de jours, quels jours… ;
* Les droits et devoirs ;
* La prise en charge des frais relatifs au télétravail.

**En 2021, ¼ des salariés éligibles au télétravail ont opté pour le télétravail.**

**Article 6 – Œuvres Sociales**

Il est décidé d’attribuer des œuvres sociales d’un montant de 100 euros pour l’année 2022. Ce budget sera attribué aux salariés présents dans les effectifs le 31 juillet 2022.

Pour les CSE de moins de 50 salariés, cette attribution se fera directement par l’employeur sous forme de chèques cadeaux remis aux salariés encore présents en décembre 2022 au moment de la remise des chèques.

Pour les CSE de plus de 50 salariés, cette attribution sera versée en septembre 2022 dans le cadre du budget des œuvres sociales du CSE qui en décidera le mode d’attribution et d’utilisation.

**Article 7 – Mutuelle Prévoyance.**

Depuis trois ans, les taux de cotisation mutuelle et prévoyance sont restés stables.

En 2022, les taux évoluent. La Direction prendra à sa charge 50% de l’augmentation.

**Article 8 – Dispositions finales**

**Article 8.1 - Entrée en vigueur, durée et publicité de l'accord**

Cet accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée d’un an courant du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Les dispositions du présent accord seront portées à la connaissance des salariés de ITAS.

**Article 8.2 - Dépôt légal de l’accord**

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge, le présent accord aux Organisations Syndicales représentatives dans l’Entreprise.

A l’initiative de la Direction, le présent accord sera déposé :

* en deux exemplaires, dont 1 version de l’accord original signé par les parties au format PDF et une version au format docx anonymisée, sur la plateforme téléprocédure du Ministère du travail,
* En un exemplaire au greffe du Conseil de Prud’hommes de Dreux.

En application du Décret n° 2017–752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, les parties conviennent que l’accord sera totalement publié sur la base de données en ligne.

##### Fait à Anet, le 28/03/2022

##### Le Délégué Syndical CFDT Le Directeur Général

XXXXX XXXXXX