**Négociation Annuelle Obligatoire**

**~ ~ ~  
Accord sur les salaires, la rémunération, l’égalité professionnelle et la mobilité durable**

**de la société BRL**

**Exercice 2022**

Il a été convenu ce qui suit :

**Entre**

La **Société BRL**, représentée par \_\_\_, en sa qualité de Directeur général

**D'une part,**

**Et**

Les **Organisations Syndicales** suivantes, représentées par :

* Pour le syndicat Autonome, \_\_\_
* Pour le syndicat CFDT, \_\_\_

**D’autre part.**

Les parties se sont réunies à plusieurs reprises, lors de réunions qui se sont tenues respectivement les 9 février, 25 février et 25 mars 2022 afin d’aborder les différents thèmes de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO) tels que prévus par le code du travail.

Il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l’objet d'un accord d’entreprise spécifique portant sur l’intéressement. En outre, le suivi des écarts de rémunération et de différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est également assuré dans le cadre du suivi de l’accord relatif à l’Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et par l’élaboration des index Egalité. Les deux accords précités, négociés au niveau de l’UES BRL, sont toujours en vigueur.

Par ailleurs, il est indiqué que l’indice INSEE des prix à la consommation (ensemble des ménages hors tabac) en glissement annuel (de décembre à décembre) s’est établi à 2,8% pour l’année 2021, contre   
- 0,3 % en 2020.

**ARTICLE 1 - CONTEXTE**

**1.1 - Sur le plan national**

Durant l’année 2020, qui a vu l’épidémie de Covid-19 se développer, l’inflation a fortement baissé. Le Covid-19 a induit une forte récession économique en 2020, avec différents confinements et cessations d'activité.

En moyenne, sur l’année 2021, les prix à la consommation augmentent de 1,6 %. L’inflation n’a jamais dépassé le seuil de 3 % depuis le début des années 1990. Auparavant, les pics d’inflation étaient fréquents et sur des périodes longues, ce qui justifiait des évolutions salariales en proportion.

Les analystes considèrent, dans leur grande majorité, que le pic d’inflation de 2021 est conjoncturel et associé à l’effet de forte reprise de la consommation après l’année d’épargne forcée de 2020. Cette pression sur les prix est notamment influencée par la forte demande mondiale en matériaux et en énergie qui augmente les coûts de production et oriente les prix de vente à la hausse.

**1.2 - Orientations du Groupe BRL**

La Direction a déployé la Stratégie CAP 2025 sur l’année 2021, en mettant en œuvre des démarches participatives pour élaborer des plans d’actions autour des 6 priorités stratégiques du Groupe.

Les prévisions de résultat sont favorables, avec une bonne maitrise des charges et une croissance des produits générée notamment par l’évolution indiciaire de plus de 6% de la redevance d’affermage hors effet de productivité du personnel. Parallèlement, les filiales ont amélioré leurs performances par rapport aux budgets initiaux, avec des résultats positifs sauf pour BRLEN qui devrait enregistrer une perte, cependant plus limitée que les prévisions d’origine.

Les résultats de la maison-mère BRL et en consolidé du Groupe devraient se situer autour de 2,5 M€ avec l’effet favorable des variations d’engagement de retraite pour la consolidation du Groupe.

Après une année 2020 marquée par les incertitudes de l’épidémie de la Covid19 avec une résistance à la crise sanitaire, l’année 2021 a mobilisé les capacités de résilience du Groupe autour de ses métiers et des fondamentaux de son modèle économique. Malgré les fortes contraintes de la gestion de la crise sanitaire, la Direction du Groupe a ainsi été en mesure de déployer la feuille de route de la stratégie CAP 2025 conformément aux objectifs initiaux.

Avec l’appui de ses principaux financeurs, la Direction de BRL a poursuivi à forte cadence ses investissements en consacrant 36 M€ au développement du RHR, notamment pour le projet Aqua Domitia et la création de réseaux hydro-agricoles. Cette orientation d’aménageur régional nécessite une gestion prudente pour préserver une capacité d’autofinancement suffisante, avec une vigilance sur la maitrise des charges de la société et notamment l’évolution de sa masse salariale.

Par ailleurs, avec le recul des dernières années, la Direction a observé que les salariés n’ont pas la perception que les augmentations générales dont ils bénéficient, constituent une augmentation de salaire. Ils ont tendance à tort de ne retenir comme augmentation que la part individuelle qui leur est accordée. Cette perception nécessite de revoir les modalités de distribution des augmentations salariales tout en protégeant les intérêts sociaux des salariés en termes de pouvoir d’achat.

Les salariés ont bénéficié en 2021 d’une approche très favorable de la Direction qui a consenti une augmentation de 1,2% alors que l’inflation moyenne était de 0,2% et de -0,3% en inflation glissante de décembre à décembre. Avec la poussée inflationniste temporaire actuelle, la Direction doit faire preuve d’un **esprit de responsabilité** et proposer une **croissance raisonnable et maitrisée de la masse salariale**.

Sur ces bases, La Direction retient les principes salariaux suivants :

* Encourager la motivation et la reconnaissance de l’évolution des compétences en privilégiant la distribution d’une augmentation globale sans distinguo général / individuel
* Favoriser l’attribution de primes, avec une enveloppe cohérente avec le niveau de résultat et la maitrise des augmentations salariales, pour encourager l’atteinte des objectifs, fondées sur une évaluation des résultats, des capacités et des comportements
* Intégrer dans l’attribution des augmentations, les orientations suivantes :
* Les évolutions et parcours professionnels
* La fidélisation des nouveaux recrutés
* La fidélisation des talents et compétences sensibles
* La vérification des mesures d’Egalité Professionnelle Femmes/Hommes et les éventuelles corrections à apporter en cas d’écarts observés.
* Mobilité durable : la Groupe BRL participe aux frais de transport collectif et a mis en œuvre des dispositions facilitant l’accès des salariés au siège, comme le précise le Plan de mobilité du Groupe.

La Direction a prévu en 2022 d’équiper 6 postes de rechargement de véhicules électriques au siège social, avec des cartes prépayées à charge des salariés.

En ayant investi sur un agrandissement du parking à vélos, la Direction encourage par ailleurs la mobilité douce, dans le respect individuel des règles de sécurité pour limiter les risques d’accident de trajet.

**ARTICLE 2 - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD** Le présent accord s’applique à l’ensemble des salarié.e.s de la société BRL, entré(e)s avant le 1er octobre 2021, et en exercice sur l'année 2022 au moment de la signature de l’accord.

Sont toutefois exclu.e.s du champ d’application, les salarié.e.s en contrat d’alternance et les stagiaires, ainsi que les salarié(e)s en contrat à durée déterminée (CDD). Pour les CDD d’une durée supérieure à 12 mois, renouvellement inclus, au 30 avril 2022, une augmentation salariale pourra s’appliquer en fonction des conditions d’exécution de la mission temporaire.

**ARTICLE 3 - MESURES SALARIALES NEGOCIEES**

A l’issue des négociations, il est convenu des mesures d’évolutions salariales définies ci-après, étant entendu qu’elles seront appliquées, dans la mesure du possible, sur la paie du mois d’**avril 2022, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.**

**3.1 Mesures d’augmentations salariales, hors promotion**

Les trois catégories de rémunération habituellement définies et correspondant aux **salaires bruts annuels** sont conservées. La négociation a permis d’aboutir aux augmentations suivantes, hors montant réservé aux promotions des salariés :

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégories** | **Pourcentage d’évolution de la masse des salaires** |
| **Catégorie 1 :** Salaires bruts annuels inférieurs ou égal à **35 000 €** | **3,2 %** |
| **Catégorie 2 :** Salaires bruts annuels compris entre **35 000 €** et **45 000 €** | **3,2 %** |
| **Catégorie 3 :** Salaires bruts annuels supérieurs à **45 000** € | **3,2 %** |

L’évolution de la masse salariale hors promotions est de **3,2 %.**

La Direction apporte une **garantie d’augmentation minimale égale à la plus forte des deux valeurs suivantes : valeur mensuelle de 55 € bruts ou augmentation de 2,8 %** (valeur de l’augmentation de l’indice INSEE Ménages hors tabac de décembre 2020 à décembre 2021) pour chaque salarié(e) sauf dispositions exceptionnelles justifiées par des circonstances particulières (insuffisance professionnelle, absence prolongée sur plus de 4 mois, …).

**3.2 Mesures dédiées aux promotions**

La Direction informe qu’elle réservera un budget spécifique de **0,5%** de la masse salariale brute des 3 catégories aux promotions (i.e. changement de position et/ou coefficient) qui s’ajoutera au budget négocié dédié aux augmentations stipulé à l’article 3.1.

* 1. **Enveloppe budgétaire dédiée aux primes de performance**

La Direction indique qu’un montant brut global (hors charges patronales) de**145 000 €,** sera distribué, sur la base des évaluations annuelles, aux salarié.e.s entré.e.s à BRL avant le 1er octobre 2021, et positionnés jusqu’à la position P.2.3 Coef. 150 (Cadre) inclus de la classification conventionnelle Syntec. Les principes d’application de la prime de performance seront les suivants :

* Tous les salarié.e.s concernés par l’accord seront susceptibles de bénéficier d’une prime ;
* En cas d’attribution, la prime pour une année pleine d’activité en 2021 sera d’un montant minimum de **500 €**.

**ARTICLE 4 - suivi de l’application de l’accord**

Dans les trois mois suivant la mise en œuvre des mesures salariales, la Direction s’engage à fournir aux parties signataires la ventilation des primes et augmentations salariales attribuées pour chacune des trois catégories de personnel, différenciée selon le genre (F/H).

**ARTICLE 5 - Dispositions finales**

**Article 5.1 : Conditions de validité de l’accord**

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions du code du travail.

**Article 5.2 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er janvier au 31 décembre 2022. Il cessera ensuite automatiquement de produire ses effets.

**Article 5.3 : Date d’entrée en application**

Le présent accord prend effet à la date de sa signature par les parties avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.

**Article 5.4 : Dépôt et publicité de l’accord**

La Direction notifie, par remise en courriel électronique, au représentant de chaque Organisation Syndicale représentative de BRL, un exemplaire du présent accord.

Cet accord sera déposé sur la plateforme en ligne « TéléAccords » dans le cadre  de la téléprocédure du ministère du Travail, qui assurera la transmission automatique à la DREETS territorialement compétente. Un exemplaire sera également déposé au Conseil des prud’hommes de Nîmes.

Il est établi 3 exemplaires pour remise à chaque partie, son existence figurera aux emplacements habituels réservés à la communication avec le personnel sur le portail intranet.

Fait à **Nîmes**, le **29 mars 2022**

Pour la **Société BRL, le Directeur général, \_\_\_**

Pour le **syndicat Autonome, la Déléguée Syndicale, \_\_\_**

Pour le **syndicat CFDT, le Délégué Syndical, \_\_\_**