

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

ACCORD SUR LES SALAIRES, REMUNERATION, EGALITE PROFESSIONNELLE

ET MOBILITE DURABLE

Il a été convenu ce qui suit : Entre

La Société BRL Ingénierie, représentée par \_\_\_, en sa qualité de Directeur Général

D'une part et,

L'Organisation Syndicale Autonome, représentée par \_\_\_

D’autre part.

Les parties se sont réunies à plusieurs reprises, lors de réunions qui se sont tenues respectivement les 16 février, 11 mars, 24 mars et 7 avril afin d’aborder les différents thèmes de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, la rémunération, l’égalité professionnelle et la mobilité durable (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 de l’accord sur l’Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Ces deux accords en vigueur ont été négociés au niveau de l’UES BRL.

ARTICLE 1 - PREAMBULE

Les prix à la consommation enregistrent une hausse forte sur l’année 2021 après 2 années de faible variation.

Le taux de l’inflation moyenne hors tabac s’est ainsi élevé à 1,6% en 2021 contre 0,2% en 2020

Par ailleurs, l’indice des prix à la consommation hors tabac, en glissement annuel (de décembre N-

2 à décembre N-1), s’établit à 2,8% pour l’année 2021, contre - 0,3 % en 2020. On observe un écart plus important que par le passé entre la valeur moyenne et la variation annuelle : il semble toutefois que, contrairement à ce qui était envisagé par certains analystes en début d’année, le maintien de l’inflation à un niveau élevé se confirme pour 2022 avec l’impact de la guerre en Ukraine. En continuité avec les négociations annuelles obligatoires des années précédentes, cet indicateur en glissement annuel constitue l’indicateur de référence pour le présent accord.

**Orientations de BRLI**

La Direction a engagé le déploiement de la Stratégie CAP 2025 sur l’année 2021, en mettant en œuvre les premières actions d’élaboration des mesures et indicateurs destinés à atteindre les 5 objectifs stratégiques fixés. Des groupes de travail ont ainsi été constitués, associant le personnel qui a été sensibilisé et régulièrement informé des avancées correspondantes.

L’activité 2021 a connu une reprise conforme aux attentes exprimées en début d’année avec encore un impact notable de la crise sanitaire mais des activités export notamment en net regain. Le débouclage positif de la situation des impayés des contrats de Megech et Ribb en Ethiopie conduit à un niveau de résultats en nette amélioration par rapport aux prévisions.

Par ailleurs, avec le recul des dernières années, il apparaît que les salariés ont tendance à ne retenir comme augmentation que la part individuelle qui leur est accordée ce qui ne donne pas une bonne appréciation de l’augmentation de salaire. Il est donc proposé une nouvelle forme de présentation des éléments négociés faisant apparaître le pourcentage d’augmentation de masse globale accordée aux diverses catégories. Une garantie d’augmentation minimale est par ailleurs précisée au terme des négociations dans l’objectif de protéger 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% alors que l’inflation était de -0,3% en inflation glissante de décembre à décembre.

Avec la poussée inflationniste, la Direction doit faire preuve d’un **esprit de responsabilité** et proposer une **croissance raisonnable et maitrisée de la masse salariale tout en prenant en compte les effets significatifs des augmentations de prix sur le pouvoir d’achat des collaborateurs** de l’entreprise.

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

* Encourager la motivation et la reconnaissance de l’évolution des compétences au travers des augmentations globales tout en accordant certaines garanties de maintien du pouvoir d’achat
* Favoriser l’attribution de primes, avec une enveloppe cohérente avec le niveau de résultat et la maitrise de la masse salariale, pour encourager l’atteinte des objectifs, fondées sur une évaluation des résultats, des capacités et des comportements découlant des entretiens annuels.
* 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 : le 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.

* **Intéressement aux résultats**

BRL, BRLE et BRLI, par leurs résultats, bénéficieront d’une part Groupe et d’une part propre société.

ARTICLE 2 - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salarié.e.s de la société BRLI, entré.e.s avant le 1er octobre 2021, et en exercice sur l'année 2022 à la date 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) d’une durée inférieure à 1 an, renouvellement inclus, au 30 avril 2022.

ARTICLE 3 - MESURES SALARIALES NEGOCIEES

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

Les mesures salariales seront explicitées aux collaborateurs qui le souhaiteront.

ARTICLE 3.1 - MESURES D’AUGMENTATIONS SALARIALES, HORS PROMOTION

La négociation a permis d’aboutir aux augmentations catégorielles suivantes, hors montant réservé aux promotions des salariés *:*

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégorie** | **% d’évolution de la masse des salaires** |
| **Catégorie 1 :**  **Jusqu’au niveau ingénieur d’étude inclus** | **3,2 %** |
| **Catégorie 2 :**  **De ingénieur confirmé au chef de projet /**  **ingénieur produit inclus** | **3,2 %** |
| **Catégorie 3 :**  **Directeur de projets / ingénieur commercial** | **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 tous les salariés concernés par le périmètre de l’accord sauf exception qui devra faire l’objet d’une justification par le manager aux salariés concernés. Une information sur le nombre de salariés concernés par ces exceptions sera donnée à l’organisation syndicale signataire du présent accord.

ARTICLE 3.2 - MESURES DEDIEES AUX PROMOTIONS

La Direction informe qu’elle réservera un budget spécifique aux promotions (i.e changement de position et/ou coefficient) qui viendra en sus du budget négocié.

ARTICLE 3.3 - ENVELOPPE BUDGETAIRE DEDIEE AUX PRIMES DE PERFORMANCE

Les principes d’application de la prime de performance seront les suivants :

* Tous les salarié.e.s concerné.e.s par l’accord seront susceptibles de bénéficier d’une prime ;
* En cas d’attribution, une prime minimale de 500 € sera attribuée aux salarié.e.s concerné.e.s par l’accord pour une pleine année d’activité.
* La Direction s'engage à distribuer, aux différentes catégories de personnel, une enveloppe dite « plancher» d'un montant minimum de 309 k€ brut (hors charges patronales) selon la répartition indiquée ci-dessous.

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégories** | **Montant des primes** |
| **ETAM** | **64 000 €** |
| **Ingénieur et Ingénieur d’études** | **59 000 €** |
| **D’Ingénieur à Chef de Projet Ingénieur Produit** | **186 000 €** |

Pour rappel, la prime de performance d’un·e salarié·e ne sera pas impactée en cas de recours à l’activité partielle (pour cause COVID-19) en 2021.

Les primes seront versées sur le salaire de mai 2022.

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, selon le tableau annexé en distinguant également les informations relatives aux femmes et aux hommes.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 5.1 - CONDITIONS DE VALIDITE 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 - DUREE 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’ENTREE EN APPLICATION

Le présent accord prend effet à la date de sa signature par les parties **avec effet rétroactif au 1er**

**janvier 2022**.

ARTICLE 5.4 - DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD

La Direction notifiera, par courriel au représentant de l’organisation syndicale signataire, 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 pour remise à chaque partie, son existence figurera aux emplacements habituels réservés à la communication avec le personnel sur l’intranet.

Fait à Nîmes, le 29 mars 2022

Pour la **Société BRLI, le Directeur Général, \_\_\_**

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