**ACCORD AU SEIN DE L’UES UNIR**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**prévue aux articles L 2241-1 et suivants du code du travail,**

**Entre les soussignées :**

**L’association Union Nationale pour l’Insertion et le Reclassement – UNIR,** Association régie par loi du 1er Juillet 1901, déclarée auprès de la préfecture de la Gironde sous le numéro W332001901 et répertorié au répertoire SIRENE sous le numéro SIRET : 334 487 337 00035.

Dont le siège social est situé, Espace Mérignac Phare, 38, Rue François Arago, 33700 MERIGNAC.

Représentée par

Et

La **SASU GESTFORM DEVELOPPEMENT**, Société par actions simplifiée unipersonnelle, au capital de 5 000 Euros, Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bordeaux sous le numéro : 850 148 933 00011, dont le siège social est situé Espace Mérignac Phare, 38, Rue François Arago, 33700 MERIGNAC.

Représentée par agissant en qualité de représentant permanent de la Présidence, l’Association UNIR.

**Toutes les deux constituant l’UES UNIR reconnue par décision du tribunal d’instance le 19/12/2019**

**Ci-après dénommée l’UES,**

**D'une part,**

Et

x, **Déléguée syndicale Force Ouvrière de l’UES**, dûment habilitée à la négociation et la signature de la NAO, ayant obtenu aux dernières élections professionnelles de l’UES 81% des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

et

x, **Déléguée syndicale CGT de l’UES** dûment habilitée à la négociation et la signature de la NAO, ayant obtenu aux dernières élections professionnelles de l’UES 19% des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

**D'autre part,**

et après réunions préalables de négociation,

Il a été conclu et arrêté ce qui suit :

***ARTICLE 1 : OBJET DE L’ACCORD***

**Le présent accord, conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, prévoit les mesures des salaires effectifs pour l’année 2022, les écarts de rémunération F/H, la mobilité domicile-travail, la journée de solidarité, les jours en cas d’enfant malade et la mutuelle.**

1. Sur les salaires effectifs :

Les parties signataires conviennent d’une augmentation du point Gestform à 3.640 €applicable à la grille des salaires minimum de la convention collective, équivalente à une augmentation de 130 000€ de la masse salariale, ainsi que d’une enveloppe des augmentations individuelles de 3 % ce qui correspondrait à une augmentation de la masse salariale de 150 000 €.

A titre indicatif, l’augmentation générale de la masse salariale en 2022, incluant les recrutements à venir, sera de l’ordre de 8 % soit 800 000 €.

1. Sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Conformément à l’accord d’entreprise quadriennal 2018/2021 portant sur les objectifs d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et après les réunions préalables de négociation portant sur ce sujet, les parties signataires conviennent que la subsistance d’un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de la catégorie cadre en 2021, n’est pas due à une discrimination mais est cohérente au regard des différents postes occupés dans cette catégorie, qui ont des rémunérations différentes.

L’écart ne repose pas sur une discrimination F/H sur un même poste. La vigilance sera exercée sur 2022 pour la catégorie cadres pour s’assurer de cette continuité.

1. Sur la mobilité Domicile-Travail :

Les parties conviennent des éléments suivants :

La Direction évoque la mise en place du télétravail pouvant aller jusqu’à 2 jours travaillés par semaine selon les critères d’éligibilité décrits dans l’accord.

En complément de cet accord mis en place et en vigueur depuis octobre 2021 afin d’améliorer la qualité de vie des salariés en diminuant les contraintes trajet domicile - lieu de travail, la Direction propose une étude sur les horaires de travail avec des plages horaires d’arrivée et de sortie plus étendues.

Il est à noter aussi que le recours à la visio conférence lors des réunions se poursuivra en 2022 ainsi que la poursuite de la mise à disposition des salariés d’une navette entre le site de production Le Haillan (33) et l’arrêt du tram.

1. Sur la Journée de la Solidarité :

Pour mémoire, cette journée a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme:

• D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés; dans la limite de 7 heures de travail effectif pour un salarié à temps plein (7 pour 35) et proratisé pour un temps partiel .

• D’une contribution additionnelle aux cotisations Assurance maladie de 0.3 %

Les parties signataires conviennent que la Journée de la Solidarité sera offerte à l’ensemble des salariés des entreprises constituant l’UES UNIR en 2022.

Elle sera fixée le 06 juin 2022, qui ne sera pas, en conséquence pour 2022, travaillée.

1. Sur les jours en cas d’enfant malade:

Les parties signataires conviennent d’une prise en charge par Gestform à hauteur de 50% de la rémunération de base brute mensuelle dès le 2eme jour d’absence en cas d’enfant malade sur justificatif médical.

1. Sur la prise en charge de la part employeur de la mutuelle :

Les parties signataires conviennent de prolonger en 2022 la mesure (NAO 2021) sur la prise en charge de la mutuelle selon la répartition 63 % part employeur et 37 % part employé.

A noter, concernant la prime PEPA, la Direction ne s’engagera pas en 2022 sur ce sujet laissant l’opportunité d’en décider ultérieurement, le cas échéant, si la mesure devait être renouvelée par l’Etat, et selon la situation économique de Gestform.

***ARTICLE 2 –CHAMP D’APPLICATION***

Le présent accord est conclu pour l’ensemble des salariés des entreprises constituant l’UES UNIR reconnue par jugement du 19/12/2019.

***ARTICLE 3 - DATE D’APPLICATION ET DUREE DE L’ACCORD***

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2022 et est conclu pour une durée déterminée de 1 an soit jusqu’au 31 décembre 2022.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Le présent accord annule de plein droit, dès son entrée en vigueur, tous les usages et engagements unilatéraux de l’UES ayant le même objet et le même champ d’application que lui.

***ARTICLE 4 – FORMALITES – DEPOT LEGAL***

Conformément aux articles D.2231-4 et suivants du code du travail, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail, dénommée « TéléAccords » accessible sur le site Internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

# Un exemplaire du présent accord fera également l’objet d’un dépôt au greffe du Conseil de prud’hommes de Bordeaux.

Fait à Mérignac, le 13 Janvier 2022

Pour l’UES,

**x**

Président de l’association UNIR

et pour la SASU GESTFORM, représentant permanent de la Présidence, l’Association UNIR

Pour les Organisations Syndicales Représentatives, mandatées pour cet accord UES,

**x x**

Déléguée Syndicale FO Déléguée Syndicale CGT