**ACCORD ISSU DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**SOCIETE COLISEE FRANCE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société SAS COLISEE FRANCE**

Dont le siège social est situé à 7/9 allées Haussmann – 33000 BORDEAUX

Immatriculée sous le numéro SIREN 480 080 969

Représentée par M , agissant en qualité de Directeur Général, dûment mandaté à cet effet

D’une part,

**ET :**

**Les Organisations Syndicales Représentatives :**

* L’organisation syndicale CGT, représentée par M , Déléguée syndicale ;
* L’organisation syndicale FO, représentée par M , Déléguée syndicale ;
* L’organisation syndicale UNSA, représentée par M , Déléguée syndicale ;

D’autre part,

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont se sont réunies les 09 mars 2022, 24 mars 2022 et 07 avril 2022 et 05 mai 2022, laissant ainsi le temps au dialogue et permettant à chacune des parties d’argumenter sur ses attentes.

Lors des discussions, les thèmes obligatoires ont été abordés :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
* Égalité professionnelle et qualité de vie au travail
* Gestion des emplois et des parcours professionnels

En qualité de Société à Mission, l’entreprise est tournée vers les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

Notre mission : « S’engager pour le mieux vieillir, c’est faire grandir durablement notre société », marque notre ambition de progrès et prend ancrage dans nos valeurs « C.O.R.E. » (Cohésion – Respect – Engagement). Afin de poursuivre notre raison d’être, nous nous sommes fixés les axes d’engagement suivants :

* Fédérer une communauté d’échanges, faire progresser la qualité de vie des seniors
* Réduire l’impact de nos activités, protéger notre qualité de vie sur la planète
* Améliorer la qualité de vie de nos équipes, revaloriser les métiers du grand âge

La Négociation Annuelle Obligatoire s’inscrit pleinement dans l’attachement de la Direction à bâtir une politique sociale attractive et à traduire par des mesures fortes, son engagement à améliorer la qualité de vie des collaborateurs et à revaloriser les métiers du grand-âge.

La Direction a entendu et pris en compte les propositions des Organisations Syndicales, ayant donné lieu à des échanges nourris et constructifs.

Dans la lignée de cette dynamique d’échanges, Direction et Organisations Syndicales s’entendent sur les mesures qui font l’objet du présent accord issu des négociations.

**Article 1 - Mesures liées à la rémunération**

* 1. **Extension volontaire de la revalorisation salariale Ségur 2 applicable aux Aides-Soignants, aux Aides Médico-Psychologiques et Accompagnants Éducatifs et Sociaux**

La revalorisation Ségur 2, applicable aux Aides-Soignants depuis le 1er janvier 2022, est étendue à titre volontaire aux Aides Médico-Psychologiques et Accompagnants Éducatifs et Sociaux.

La revalorisation Ségur 2 volontaire, de 19 € bruts mensuels pour un temps complet à la date du présent accord, donnera lieu à une mention informative sur le bulletin de paie et sera appliquée sur le bulletin du mois de juin 2022 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022 aux salariés présents dans l’entreprise au moment du versement.

La revalorisation Ségur 2 volontaire suivra un régime juridique et des modalités d’application identiques au Ségur 2 issu de la négociation collective de branche.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales d’établir une cohérence de traitement de la revalorisation Ségur 2 entre les Aides-Soignants et les Aides Médico-Psychologiques et Accompagnants Éducatifs et Sociaux, au regard de la nature des responsabilités qui leur sont confiées.

* 1. **Rémunération interne de référence spécifique aux métiers d’Aide-Soignant/   
     Aide Médico-Psychologique et Accompagnant Éducatif et Social, et Infirmier Diplômé d’État**

La convention collective applicable à l’entreprise, régit la rémunération minimale conventionnelle afférente à chaque emploi, fixé par les grilles de classification. Elle est calculée sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications, et pour les EHPAD, est majorée, le cas échéant, de l'ancienneté valorisée à 1% du salaire conventionnel jusqu’à 35 ans.

Afin de répondre au défi d’attractivité et de fidélisation du secteur particulièrement marqué sur les métiers du Soin, une rémunération minimale interne spécifique aux métiers   
d’Aide-Soignant/ Aide Médico-Psychologique et Accompagnant Éducatif et Social, et Infirmier Diplômé d’État plus favorable que les minimas conventionnels, est instaurée :

* + **Aide-Soignant et Aide Médico-Psychologique/Accompagnant Éducatif et Social :** 2000 € bruts mensuels pour un temps complet. Cette rémunération comprend la revalorisation salariale Ségur 1 et 2 en vigueur. Elle exclue la majoration pour ancienneté conventionnelle applicable aux EHPAD.
  + **Infirmier Diplômé d’État :** 2610 € bruts mensuels pour un temps complet.   
    Cette rémunération comprend la revalorisation salariale Ségur 1 et 2 en vigueur. Elle exclue la majoration pour ancienneté conventionnelle applicable aux EHPAD.

La rémunération minimale interne spécifique aux métiers d’Aide-Soignant/Aides Médico-Psychologique et Accompagnant Éducatif et Social et Infirmier Diplômé d’État constitue la norme de référence de la politique salariale interne applicable à compter du 1er juillet 2022.   
Elle se substitue à la rémunération minimale conventionnelle dès lors qu’elle est plus favorable que les minimas salariaux conventionnels. Les indemnités de sujétions spéciales conventionnelles demeurent calculées selon les règles conventionnelles, et viennent s’ajouter à la rémunération interne de référence.

Ainsi, pour toute nouvelle embauche à compter du 1er juillet 2022 sur l’un des métiers visés, la rémunération mensuelle brute sera au moins égale à la rémunération minimale interne, Ségur 1 et 2 inclus.

Les salariés présents dans l’entreprise au 1er juillet 2022, et occupant l’un des métiers visés par la mesure, bénéficieront de l’application de la rémunération minimale interne.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales de répondre aux enjeux d’attractivité, de fidélisation et de valorisation de ces métiers au sein de l’entreprise dans le cadre d’une politique salariale de référence et durable.

* 1. **Évolution de la Prime de Fin d’Année**

L’intitulé de la Prime sera adapté à ses modalités de versement et à son objet : elle sera dénommée « Prime Présence Fidélité et Activité » (PPFA).

La condition d’ancienneté d’1 an continu au sein l’entreprise requise pour être éligible à la Prime, sera ramenée à 9 mois continus. La condition d’ancienneté sera requise pour le versement de Novembre 2022.

Des modalités spécifiques seront mises en œuvre pour le décompte des absences en lien avec la maladie du COVID-19 : en l’état de la loi, le Covid-19 est une maladie à déclaration obligatoire au sens de l’article L. 3113-1 du Code de la Santé Publique ; les mesures d’isolement sont spécifiques, évolutives et d’ordre public. Afin de tenir compte de la spécificité des mesures d’isolement en vigueur et à venir, les absences liées au Covid-19 (Affection confirmée par un test antigénique ou PCR, contraintes médicales d’isolement justifiées par certificat médical, contrainte d’isolement justifiée) ne seront pas décomptées au titre de l’attribution de la prime liée à la Présence. La Direction appliquera ces dispositions dès le versement du mois de Mai 2022.

Le bonus lié à la Fidélité dans l’entreprise sera revalorisé :

* + De 2 à moins de 5 ans d’ancienneté : 75 € bruts pour un temps complet
  + De 5 à moins de 10 ans d’ancienneté : 200 € bruts pour un temps complet
  + À partir de 10 ans d’ancienneté : 300 € bruts pour un temps complet

La Direction appliquera ces dispositions dès le versement du mois de Novembre 2022.

Le potentiel d’atteinte annuel de la Prime Présence Fidélité et Activité sera de 1650 € bruts, sous réserve de répondre à tous les critères d’attribution.

Ces évolutions et les modalités d’attribution de la prime seront communiquées par décision unilatérale.

L’évolution de la Prime de Fin d’Année répond à l’attachement de la Direction et des partenaires sociaux à ce dispositif de rémunération interne, volontaire et supra-conventionnel qui traduit l’engagement de l’entreprise à valoriser la réussite collective, à répondre aux enjeux liés à l’assiduité des collaborateurs, à la lutte contre l’absentéisme et à la reconnaissance de la fidélité des collaborateurs à l’entreprise.

* 1. **Prime exceptionnelle de transport en véhicule personnel**

Dans un contexte exceptionnel d’inflation des prix du carburant, et afin d’améliorer le pouvoir d’achat des collaborateurs, l’entreprise souhaite participer à une partie des frais de transport engagés par ces derniers pour aller et revenir de leur lieu de travail avec leur véhicule personnel, tout en rappelant son attachement à favoriser les modes collectifs et alternatifs de déplacement afin d’inciter à la réduction de l’utilisation du véhicule personnel.

Ainsi, une prime exceptionnelle de transport de 100 € sera attribuée aux salariés éligibles.

**Éligibilité** : les salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ayant 6 mois d’ancienneté continue et dont le contrat n’est pas suspendu depuis plus de 3 mois au 1er mai 2022.

**Bénéficiaires** : pour prétendre à la prime exceptionnelle de transport, les salariés doivent :

* Soit résider habituellement en dehors d’un périmètre de transports urbains (non desservi par les transports en commun) ;
* Soit suivre des horaires de travail qui ne me permettent pas d’utiliser les transports en commun (travail de nuit, horaires décalés notamment) ;
* Soit utiliser leur véhicule personnel pour des contraintes familiales, personnelles (enfants, covoiturage, …) ou sécuritaires.

Sont donc exclus de ce dispositif :

* Les salariés qui habitent dans le périmètre immédiat de leur lieu de travail ;
* Les salariés qui bénéficient du remboursement des frais de transports en communs.

**Justificatif à fournir :** Une déclaration sur l’honneur précisant que l’utilisation du véhicule personnel est indispensable pour se rendre sur son lieu de travail.

**Versement et traitement social et fiscal :** Le montant de la prime sera versé au mois de Mai 2022 et mentionné sur le bulletin de paye du mois de Mai 2022.

En application de la loi, la prime ainsi attribuée bénéficie d’une exonération totale d’impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle, tant patronales que salariales.

* 1. **Subvention du CSE destinée au financement des activités sociales et culturelles**

La mesure d’augmentation de la subvention du CSE destinée au financement des activités sociales et culturelles, porté de 0.25 % de la masse salariale brute de l’année à 0,30 % à compter du 1er juillet 2021, est reconduite dans le cadre du présent accord.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales de voir évoluer la politique d’œuvres sociales en développant l’offre pour les collaborateurs.

**Article 2 – Mesures liées à la gestion des emplois et des parcours professionnels**

* 1. **Engagement de formation des ASH intervenant auprès des Résidents/Patients**

Dans un contexte de pénurie de recrutement de personnel soignant diplômé, les structures s’appuient sur les Agents de Services Hôteliers (ASH) pour leur confier des activités en lien ou proches de celles des Aides-Soignants/Aides Médico-Psychologique et AES.

L’entreprise poursuivra la promotion professionnelle et l’engagement dans une démarche de formation qualifiante des ASH en facilitant l’accès à la formation d’Aide-Soignant et en valorisant leur expérience professionnelle.

Dans cet objectif, l’entreprise s’engage dans un projet de formation socle permettant d’acquérir les connaissances de base indispensables pour assurer en toute sécurité l’accompagnement des personnes âgées, optimiser les savoirs dans un parcours de VAE ou de préparation à la formation d’Aide-Soignant/AES.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales de promouvoir les voies de professionnalisation, de sécuriser les parcours professionnels et de répondre aux enjeux de qualification des collaborateurs intervenant auprès des Résidents/Patients.

* 1. **Accompagnement à la VAE**

Les parcours VAE feront l’objet de mesures d’accompagnement complémentaires dans l’objectif :

* De contribuer à rétablir une égalité des chances de professionnalisation entre les collaborateurs en proposant un accompagnement à l’acquisition des fondamentaux linguistiques préalables à l’engagement d’un parcours VAE.
* D’encourager l’engagement dans la VAE en abondant le Compte Personnel de Formation du salarié à hauteur de 50 % du financement de l’accompagnement par Rebond RH.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales de promouvoir les voies de professionnalisation, de sécuriser les parcours professionnels et de répondre aux enjeux de fidélisation des collaborateurs.

* 1. **Prime liée à l’obtention d’un diplôme en lien avec le secteur d’activité**

La professionnalisation constitue un enjeu structurant pour l’entreprise, qui souhaite encourager et reconnaitre les collaborateurs qui obtiennent un diplôme en lien avec notre secteur d’activité.

Ainsi, tout collaborateur appartenant à la catégorie socio-professionnelle Employés, Technicien et Agent de Maîtrise, sera éligible, à compter du 1er juillet 2022 :

* + À 200 € bruts pour un temps complet à l’obtention du diplôme sous production du diplôme ;
  + À 300 € bruts complémentaires au terme de 12 mois de présence dans l’entreprise à la suite de l’obtention du diplôme.

**Article 3 - Mesures liées à la Qualité de Vie au Travail et à l’Égalité Professionnelle**

* 1. **Engagement sur l’ouverture de négociations sur la Mobilité Durable**

La Direction s’engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la thématique de la Mobilité Durable au 1er semestre 2023.

L’objectif des partenaires sociaux, sera tourné vers la construction d’une vision commune en faveur d’actions concrètes mise au service de la transition environnementale.

Cette mesure répond à la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales de concrétiser dans le cadre d’accords d’entreprise, les engagements RSE sur ces thématiques, et de participer à faire progresser l’entreprise dans ces domaines prioritaires pour les collaborateurs.

* 1. **Dons de jours de repos entre salariés**

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement, et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris à l’exception des 4 premières semaines de congés payés.

La Loi encadre le don de jours de repos pour faire face à la maladie d’un enfant de moins de 20 ans ou au décès d’un enfant de moins de 25 ans, ou s’adresse au salarié venant en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Soucieux de faciliter la prise en charge de certaines situations familiales difficiles, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent étendre les cas légaux de recours au don de repos entre salariés.

Cette démarche s’inscrit dans le cadre de politique RSE et le rôle de Société à mission de l’entreprise, le don de jours de repos se présentant comme un dispositif de cohésion sociale, fondée sur des valeurs de solidarité et d’entraide chères à l’entreprise.

Ainsi, les cas de recours au dispositif concernent, en complément des cas fixés par la loi :

* + Tous les salariés, quel que soit son statut et son ancienneté
  + Sans conditions d’âge pour les cas de décès ou de maladie d’enfants
  + L’hospitalisation :
    - D’un enfant quel que soit son âge
    - De la personne avec qui le salarié vit en couple
    - Du père ou de la mère du salarié
  + L’accompagnement d’un proche en fin de vie au degrés prévus par la convention collective : conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur, gendre, bru, beau-père,   
    belle-mère, frère ou sœur du conjoint.
  + Le décès d’un parent proche au degrés prévus par la convention collective : conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur, gendre, bru, beau-père, belle-mère, frère ou sœur du conjoint.

Le donateur doit être volontaire et en informer par écrit sa Direction. Le don de jours de repos est anonyme et réalisé sans contrepartie.

Tout salarié qui le souhaite à la possibilité de faire un don d’au maximum 5 jours de repos, à l’exclusion des 4 premières semaines de congés (Jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés, jours de RTT, autres jours de récupération non pris).

Les jours de repos sont décomptés sur les jours travaillés au planning prévisionnel du salarié. Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif.

**Article 4 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

**Article 5 – Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et suivants du Code du travail.

Le présent accord, signé par des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, sera déposé, à l’initiative de la Direction, auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes en un exemplaire et auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE) en deux exemplaires dont un sous format électronique.

Enfin, cet accord sera publié sur la base de données nationale des accords collectifs, conformément aux dispositions de l’article L 2231-5-1 du Code du travail.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise recevra un exemplaire original du présent accord.

Le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché dans l’entreprise.

Fait à Bordeaux, le 05 mai 2022

**Pour la Société Colisée France Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

M Pour la CGT

M

Pour FO

M

Pour l’UNSA

M