**ACCORD ANNUEL PORTANT SUR LA REMUNERATION ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Entre :

La société BRET NET situé ZAC de Mivoie – 4, rue Henri Pollès – 35136 SAINT JACQUES DE LA LANDE, immatriculée au RCS32214823000251

Représenté par ………………………, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de la société BRET NET

D’une part,

Et :

L'organisation syndicale FO, représentée par ………………… en sa qualité de déléguée syndicale,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par ………………, en sa qualité de déléguée syndicale,

Ces organisations étant majoritaires dans le périmètre d’application du présent accord au sens des dispositions de l’article L.2232-12 du code du travail.

D’autre part,

**Préambule**

Conformément à l’article L. 2242-15 du Code du travail, une négociation annuelle obligatoire (NAO) portant sur les salaires effectifs, la durée effective du temps de travail, ainsi qu’aux objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l’entreprise et aux mesures permettant de les atteindre, s’est engagée entre la Direction de l’entreprise et les Organisations syndicales.

Les parties se sont rencontrées lors de 3 réunions de négociation qui se sont tenues les 16.12.2021, 03.01.2022 et 10.01.2022.

Les débats ont été concentrés autour des thèmes suivants du bloc 1 de la NAO:

* la rémunération
* le partage de la valeur ajoutée

Après examen des différentes propositions, les parties à la négociation se sont entendues sur la conclusion du présent accord portant sur les salaires et la valorisation de l’ancienneté au sein de l’entreprise.

Il est précisé que s’agissant du temps de travail (compris dans le bloc 1 de la NAO), il est prévu une révision de certaines dispositions de l’accord sur le forfait jour qui fera l’objet d’une négociation en parallèle du présent accord.

Des discussions sur la thématique des frais de santé seront également lancées en 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur le bloc 2.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2221-1 et suivants du Code du travail, et plus particulièrement des articles L. 2242-1 et suivants, relatifs à la négociation annuelle obligatoire.

Il s’applique à tous les salariés de l’entreprise, sous réserve des conditions d’ancienneté requises et indiquées dans le présent accord.

**ARTICLE 2 : SALAIRES**

Il est rappelé que la branche professionnelle a signé un accord collectif portant sur les salaires minima conventionnels en date du 23.07.2021. Cet accord est applicable le 1er jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’extension et au plus tôt au 01.01.2022. L’arrêté ayant été publié le 07.12.2021 au Journal Officiel, les augmentations conventionnelles prévues sont applicables au 01.01.2022.

Un deuxième accord de branche prévoyant une nouvelle grille de salaires a été signé le 18.11.2021. Ce dernier n’a pas été étendu au jour de la signature du présent accord. De ce fait, l’accord sera applicable le 1er jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’extension.

**2-1 Augmentations des salaires supérieurs à la grille conventionnelle**

Le présent article vise les salariés dont le salaire de base est supérieur au minima conventionnel. Pour les salariés non-cadres, il est prévu une augmentation collective de 2% du taux horaire et 1,5% pour les cadres. Cette augmentation collective sera appliquée comme suit :

* au 01.01.2022 pour le personnel des services administratifs, dès lors que les salariés auront atteint 6 mois d’ancienneté (appréciés au 01.01.2022)
* au 01.01.2022 pour le personnel affecté à la production

**2-1 Augmentations des salaires correspondant à la grille conventionnelle**

Le présent article vise les salariés dont le salaire de base est égal au minima conventionnel. Pour ces salariés, l’accord de branche du 23.07.2021 prévoit une augmentation moyenne de 1,6% qui sera appliqué au 01.01.2022.

Toutefois, il est prévu dans le présent article les dispositions particulières suivantes :

* Pour le personnel des services administratifs > dès lors que les salariés auront atteint 6 mois d’ancienneté (appréciés au 01.01.2022), la grille n°4 de l’accord de branche sur les salaires du 18.11.2021 sera appliquée dès le 01.01.2022, et ce même l’absence de l’arrêté d’extension.
* Pour le personnel de production > les dispositions prévues dans les accords de branche des 23.07 et 18.11.2021 seront strictement appliquées, et notamment les dispositions relatives à la date d’application des grilles de salaires.

**2-2 Enveloppe d’augmentation individuelle des salaires du personnel administratif**

La Direction s’engage à ce que soit attribuée une enveloppe supplémentaire visant à augmenter certains salaires de manière individuelle, en tenant compte de la contribution des salariés dans la réussite de leur agence, de la performance individuelle dans la mission confiée, de la prise en main de nouvelles responsabilités / sujets ou projets structurants en 2021, de l’état d’esprit constructif, positif et pro-actif.

Cette enveloppe sera calculée au niveau de la région Ouest Aber Propreté *(Cf modalités calcul infra)* et pourra être distribuée à l’ensemble du personnel administratif des agences constituant cette région. Les Directeurs d’Agence seront consultés et associés à cette démarche.

Enveloppe individuelle Région = X % \* somme des salaires admin bruts de la région

**ARTICLE 3 : EVOLUTION DES CLASSIFICATIONS**

Les salariés, affecté au niveau et à l’échelon AS1 et disposant de 5 ans d’ancienneté au sein de l’entreprise évolueront automatiquement, au 01.04.2022, à l’échelon supérieur, à savoir AS2.

Cette mesure de valorisation automatique d’échelon vise à valoriser l’ancienneté acquise au sein de l’entreprise et à fidéliser les collaborateurs.

**ARTICLE 4 : PRIME D’EXPERIENCE**

Les dispositions conventionnelles prévoient le versement d’une prime d’expérience afin de valoriser l’ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle. Sous réserve de respecter les dispositions conventionnelles prévues, les salariés bénéficient d’une prime comme suit :

* après 4 ans d’expérience professionnelle : 2%
* après 6 ans d’expérience professionnelle : 3%
* après 8 ans d’expérience professionnelle : 4%
* après 10 ans d’expérience professionnelle : 5%
* après 15 ans d’expérience professionnelle : 5,5%
* après 20 ans d’expérience professionnelle : 6%

Dans l’objectif de valoriser l’expérience acquise au sein de la branche, un pallier d’ancienneté supplémentaire est défini au niveau de l’entreprise :

* après 25 ans d’expérience professionnelle : 7%

Il est rappelé que, conformément aux dispositions conventionnelles, cette prime est calculée dans la limite d’un temps plein sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient du salarié et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

**ARTICLE 5 : MEDAILLES D’HONNEUR DU TRAVAIL**

Afin de valoriser l’ancienneté et reconnaitre la fidélité des salariés au sein de l’entreprise, un dispositif de médaille d’honneur du travail est mis en place.

Ce dispositif, encadré par le code du travail, est basé sur le volontariat du salarié qui doit établir un dossier de candidature. Sous réserve de remplir les conditions requises par le cadre réglementaire, les salariés peuvent obtenir une médaille d’honneur du travail.

Il est précisé que la médaille d’honneur du travail comprend 4 échelons qui dépendent de l'ancienneté des services effectués par le salarié :

|  |  |
| --- | --- |
| **Type médaille** | **Ancienneté minimale** |
| Médaille d'argent | 20 ans |
| Médaille de vermeil | 30 ans |
| Médaille d'or | 35 ans |
| Grande médaille d'or | 40 ans |

Afin de donner de la visibilité sur ce dispositif et d’accompagner les salariés dans cette démarche, une campagne d’information sera lancée et pilotée par le service Ressources Humaines.

Il est précisé que la règlementation ne prévoit aucune prime en faveur du salarié à l’occasion de l’obtention d’une médaille d’honneur du travail. Néanmoins, les parties signataires se sont entendues afin qu’une gratification soit versée au salarié titulaire d’une médaille d’honneur du travail.

Afin de prétendre à cette gratification, l’ancienneté reconnue sera celle correspondant à l’ancienneté entreprise (ou groupe Aber Propreté) arrêtée à la date du 01.01.2022. Le montant des gratifications sont les suivantes pour les salariés à temps complet :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Type médaille** | **Ancienneté entreprise ou groupe Aber Propreté** | **Montant gratification pour un salarié à temps complet** |
| Médaille d'argent | 20 ans | 400 € |
| Médaille de vermeil | 30 ans | 600 € |
| Médaille d'or | 35 ans | 700 € |
| Grande médaille d'or | 40 ans | 800 € |

* *il est précisé que la gratification est exonérée de charges sociales et de l’impôt sur le revenu, hormis lorsqu’elle excède le montant du revenu mensuel de base du bénéficiaire (Cf. circulaire Acoss)*

Les salariés à temps partiel bénéficieront du versement de la gratification dans les conditions suivantes :

* **Temps de travail ≥ 75.77 heures par mois :** versement complète de la gratification précitée et dans la limite du plafond correspondant au salaire mensuel de base du salarié apprécié sur la paye du mois de janvier 2022
* **Temps de travail < 75.77 heures par mois :** versement pour moitié de la gratification précitée et dans la limite du plafond correspondant au salaire mensuel de base du salarié apprécié sur la paye du mois de janvier 2022

Lors de la mise en place du dispositif, il convient de souligner que les salariés pouvant bénéficier de plusieurs types de médailles ne pourront bénéficier du cumul des gratifications. Il est entendu que seul le montant le plus élevé de la gratification sera retenu.

Enfin, ce dispositif ayant pour objet de mettre en avant l’ancienneté acquise au sein de l’entreprise, une attention particulière sera portée au récipiendaire lors d’une cérémonie de remise des médailles du travail qui se déroulera fin 2022 et dont les modalités restent à définir.

**ARTICLE 6 : DUREE DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’1 an à compter du 01.01.2022.

Il prendra effet au jour suivant son dépôt auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) conformément aux dispositions de l’article L. 2261-1 du code du travail.

**ARTICLE 7 : COMMUNICATION ET DEPOT DE L’ACCORD**

Un exemplaire du présent accord sera remis par la Direction au CSE et aux Délégués syndicaux dans le respect des dispositions de l’article R. 2262-2 du code du travail.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la Société. Ce dernier déposera l’accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Le déposant adressera un exemplaire de l’Accord au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L 2231-5-1 du Code du travail. En outre, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. A défaut, le présent accord sera publié dans une version intégrale.

Fait à Saint Jacques de la lande, le 13.01.2022

…………………………, Directrice Ressources Humaines de la société BRET NET,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par ………………, en sa qualité de Déléguée syndicale,

L'organisation syndicale FO, représentée par ………………… en sa qualité de Déléguée syndicale,