**ACCORD RELATIF A LA N.A.O. 2021**

**COMMUN AUX ENTREPRISES CONSTITUANT**

**L’UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE AGIR A DOM.**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**Les entreprises de l’Unité Économique et Sociale « UES AGIR A DOM » constituée comme suit :**

**AGIR à dom. Association**

Association Loi 1901 constituée le 1er janvier 1977,

Dont le siège social est situé 36 chemin du Vieux Chêne – 38240 MEYLAN

Représentée par XXXXX, son Président, dûment habilité à cet effet.

**ICADOM**

Société par Actions Simplifiée

Immatriculée au RCS de Grenoble sous le n° 815 322 078

Dont le siège social est situé 7 boulevard de la Chantourne – 38700 LA TRONCHE

Représentée par le Président de l’Association Agir à Dom, elle-même représentée par XXXXX, dûment habilité à cet effet.

**AGIR à dom. Assistance**

Société par Actions Simplifiée

Immatriculée au RCS de Grenoble sous le n° 528 214 182

Dont le siège social est situé 36 chemin du Vieux Chêne – 38240 MEYLAN

Représentée par XXXXX en qualité de Président, dûment habilité à cet effet.

**AGIR à dom. HOLDING**

Société par Actions Simplifiée

Immatriculée au RCS de Grenoble sous le n° 528 127 442

Dont le siège social est situé 36 chemin du Vieux Chêne – 38240 MEYLAN

Représentée par XXXXX, son Président, dûment habilité à cet effet.

Constituant l’UES reconnue par accord d’entreprise du 1er Avril 2016 portant extension du périmètre de l’Unité Économique et Sociale.

ci-après dénommées « les entreprises de l’UES»

**D’UNE PART**,

**ET** :

**La déléguée syndicale CFDT : XXXXX** spécialement habilitée par son mandat à signer le présent accord, dans le cadre de la réunion de clôture de la N.A.O. qui s’est déroulée le 4/01/2022.

**D’AUTRE PART**

**EXPOSE PREALABLE**

Dans le cadre de l’ouverture de la négociation obligatoire prévue à l’article L2242-13 du code du travail, les représentants de la Direction de l’entreprise et la Délégation des Organisations Syndicales se sont réunies les 3 décembre 2021, 9 décembre 2021, 15 décembre 2021, 20 décembre 2021 et 4 janvier 2022 afin d’aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Lors de ces réunions, les parties signataires ont débattu de mesures destinées à rendre plus transparente et cadrée la politique de rémunération dont bénéficient les salariés de l’UES AGIR à dom.

Conformément aux engagements pris par la Direction lors des négociations annuelles 2020, un chantier permettant d’identifier les compétences et contributions ainsi que d’établir une cartographie simple et lisible des métiers, , a été mené tout au long de l’année 2021 pour l’ensemble des emplois de l’UES.

La Direction a proposé aux représentants du personnel d’engager un tournant dans la politique de rémunération de l’UES en travaillant sur un meilleur équilibre contribution/rétribution.

Les parties signataires font le constat partagé de l’objectivité et de la transparence des résultats de l’expertise présentée.

Sont ainsi prévues des mesures salariales collectives et pérennes et en particulier la transformation de la politique de rémunération, sur un modèle pluriannuel qui veillera à l’équité de rétribution au sein des mêmes emplois, et relativement entre eux.

**ARTICLE 1 - REVALORISATIONS COLLECTIVES**

Tout au long des réunions de négociations précitées, les parties signataires ont convenu de la nécessité de construire une rémunération juste et équitable.

Cette construction s’établit sur les trois axes suivants :

* Garantir un pacte social en assurant un niveau de rémunération garantissant autant que possible le maintien du pouvoir d’achat
* La juste rétribution des emplois en vérifiant l’adéquation des rémunérations aux pratiques du marché du travail et aux pratiques internes
* La juste rétribution des compétences et performances individuelles

Pour 2022, les parties sont convenues de traiter les deux premiers axes en attribuant une dotation collective représentant XX de la masse salariale pour revaloriser les salaires répartie de la façon suivante :

1. ***Augmentation « Plancher »***

XX de la masse salariale brute est destiné à la revalorisation des plus bas salaires.

Pour les salariés dont le salaire contractuel brut annuel en équivalent temps plein est , à la date de signature des présentes, inférieur (soit brut mensuel), les parties sont convenues d’une revalorisation du salaire de base selon la grille suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **Salaire annuel « Plancher » (en €)** | **Montant annuel de revalorisation (en €)** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Le montant de revalorisation appliqué sera proratisé en fonction du temps de travail réel de chaque salarié concerné.

1. ***Augmentations individuelles ciblées par classification et emploi***

XX % de la masse salariale sera consacré à la juste rétribution des emplois.

Après éventuelle application de l’augmentation « plancher », le salaire annuel de base sera comparé aux médianes du marché et des pratiques internes, corrigées en fonction de l’âge du salarié.

Une augmentation sera appliquée de la façon suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Situation par rapport au marché** | **En dessous** | **En ligne** | **Au dessus** |
| **Inf. à 90%** | **Entre 90 et 110%** | **Sup. à 110%** |
| % d’augmentation |  |  |  |

1. ***Augmentations individuelles promotionnelles***

XX de la masse salariale sera attribuée aux mobilités promotionnelles.

**ARTICLE 2 – ENGAGEMENT 2022**

Les parties signataires conviennent de poursuivre en 2022 la construction de la politique de rémunération de l’UES en engageant une réflexion sur la rémunération de la performance et des compétences.

L’objectif est de prendre en compte les enjeux d’occupation du poste pour cadrer les futures revalorisations individuelles, tels que l’expertise dans l’emploi, la maitrise du poste, et les contributions complémentaires telles que la gestion de projet par exemple.

**ARTICLE 3 – Mensualisation de la prime semestrielle (7.5%)**

Afin de simplifier et clarifier la mise en place de la nouvelle politique de rémunération, les parties conviennent de supprimer la prime semestrielle transitoire, instituée par la convention d’entreprise du 19 décembre 2018, en son article 1.3, en lieu et place de la prime d’assiduité résultant de l’usage formalisé par note du 22 juin 2010.

En conséquence, la prime semestrielle de 7,5% sera mensualisée et intégrée au salaire de base pour toutes les personnes concernées, à compter de la paie du mois de janvier 2022.

**ARTICLE 4 - GPEC**

Suite aux travaux de pesée des emplois effectués en 2021, conformément aux engagements pris lors des négociations annuelles 2020 et pour plus de lisibilité suite, les parties conviennent de modifier les emplois dans la cartographie annexée à l’accord GPEC, ainsi que ceux indiqués sur les bulletins de salaire. Ces modifications interviendront après la prochaine CRH.

**ARTICLE 5 - TELETRAVAIL**

Les signataires conviennent de signer d’ici le 30/06/2022 un avenant à l’accord télétravail prévoyant

* Une dotation de matériel d’un écran, une souris et un clavier pour les salariés en télétravail récurrent
* Un remboursement forfaitaire des frais professionnels liés au télétravail, à hauteur de mensuels par jour de télétravail hebdomadaire

Les modalités précises d’attribution et de versement de cette dotation et ce remboursement forfaitaire seront définies par l’avenant à l’accord télétravail.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisée ou dénoncée dans les conditions prévues au code du travail.

Il entre en vigueur au 1er Janvier 2022.

**ARTICLE 7 – DEPOT LEGAL ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société.

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l’Entreprise, à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), de façon dématérialisée à partir de la plateforme de télé procédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Grenoble.

Il sera affiché sur les panneaux de la Direction et/ou un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel sous l’intranet de l’UES « Interagir ».

Fait à MEYLAN en six exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et deux aux fins de dépôt,

Le 21 janvier 2022,

XXXXX, Président XXXXX

Pour AGIR à dom. Assistance, Es qualité déléguée syndicale CFDT

Pour AGIR à dom. Holding

XXXXX , Président

Pour AGIR à dom. Association,

Pour la société ICADOM