|  |
| --- |
| **Procès-verbal d’accord des  Négociations Annuelles Obligatoires**  **Année 2022**  **Société Dauphiné Savoie Maintenance Services** |

**Préambule :**

En application des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, la Direction, représentée par \_\_\_\_\_, chef d’entreprise de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services dument mandaté par \_\_\_\_\_\_\_, président de ladite société, a invité \_\_\_\_\_\_, Délégué Syndical CFDT de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, à trois réunions qui se sont tenues le 28 Octobre 2021, le 19 Novembre 2021 et le 15 Décembre 2021. Les parties s’étaient entendues pour la fixation d’une éventuelle 4ème réunion de négociation qui ne s’est pas avérée nécessaire ; ces dernières étant parvenues à un accord à l’issue de la 3ème réunion.

Il a été rappelé au début de chaque réunion, les thèmes de négociation à aborder qui sont les suivants :

* **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, qui comprend :**
* Les salaires effectifs,
* La durée effective et l’organisation du temps de travail,
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale,
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.
* **L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, qui comprend :**
* L’articulation vie professionnelle/vie privée des salariés,
* Les objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle,
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* Les modalités de définition d’un régime de prévoyance et d’un régime de remboursement complémentaire,
* L’exercice du droit d’expression direct et collectif des salariés.
* **La GPEC**

*Les négociations en la matière sont à engager dans les sociétés de plus de 300 salariés, ce qui n’est pas le cas de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services, ce qui n’exclut pas d’envisager dans le présent procès-verbal des thèmes liés à la GPEC.*

1. **Documents**

Lors de la première réunion, l’ensemble des informations suivantes ont été remis à la délégation syndicale :

* Les informations économiques et sociales de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services relatives au Chiffre d’affaires, résultat, masse salariale
* Les données sociales relatives à l’évolution des effectifs de l’établissement, la situation comparée des hommes et des femmes, âges, ancienneté, classification, le recours aux intérimaires, la répartition des effectifs selon la durée du travail, les actions de prévention et de formation, les travailleurs en situation de handicap

L’ensemble des points présentés ci-dessus a donné lieux à débats et échanges.

1. **Propositions respectives des parties**

**A/ Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

Pour la CFDT :

* 2,5% d’augmentation généralisée
* 2,5% dans le cadre des promotions et de l’égalité Hommes Femmes
* Augmenter le montant de la Prime de Fin d’Année, de 85% à 100%
* Instauration d’une prime d’ancienneté
* Augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurants : de 9,3 euros à 10 euros avec une prise en charge employeur à hauteur de 60%

Pour la Direction :

* 1,8% de la masse salariale 2021 sur la base des présents / présents attribuée à l’enveloppe d’augmentation individuelle
* 0.2% de la masse salariale 2021 sur la base des présents / présents attribuée à l’enveloppe des promotions ou au cadre de la révision des salaires (cf. égalité femmes / hommes)
* Augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurants : de 9,3 euros à 9,5 euros avec une prise en charge employeur à hauteur de 60%
* Pas de modification de l’accord d’aménagement du temps de travail en vigueur
* Pas de modification de l’accord de participation, ni de l’accord d’intéressement, négocié en 2021
* Pas de modification aux régimes prévoyance et frais de sante en vigueur
* Maintien du système de prime de cooptation

**B/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**

Pour la direction :

* Réorganisation de la journée famille en 2022 en fonction des conditions sanitaires
* Réorganisation de la journée collaborateurs en 2022 en fonction des conditions sanitaires
* Maintien de l’aide au déménagement dans le cadre d’une embauche en interne au sein du groupe ou externe. Sur présentation de 3 devis et choix du plus avantageux.

1000 € si déménagement résidence principale d’une distance inférieure à 250 km (itinérance le plus court, en utilisant ViaMichelin)

1500 € si déménagement résidence principale d’une distance supérieure à 250 km (itinérance le plus court, en utilisant ViaMichelin)

* Favoriser le développement des compétences via un co-financement de certaines formations entre le compte CPF du salarié et un financement de l’employeur
* Maintien des mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap :
  + Octroi d’un jour de congé supplémentaire pour les salariés qui effectuent une demande de RQTH ou son renouvellement. Cette journée est octroyée l’année de la demande ou du renouvellement afin d’accomplir les formalités administratives
  + Octroi de chèques CESU d’un montant de 150 euros par année civile pour les salariés déclarés travailleurs en situation de handicap auprès de l’employeur
* **Mesures d’incitation au recours aux moyens de mobilité durables**
* Maintien de la prise en charge patronale des abonnements de transport en commun : de 50% à 70%
* IK Vélo : Maintien du dispositif existant : 0,25€ / km, plafond de 400 € annuel
* Incitation à l’organisation de réunions à distance et au covoiturage
* Continuer le déploiement des formations éco-conduite pour personnel itinérant

1. **Mesures ayant fait l’objet d’un accord :**

**A/ Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

Les parties prenantes à la négociation ont convenu des mesures suivantes :

* 2,5% de la masse salariale 2021 sur la base des présents / présents attribuée à l’enveloppe d’augmentation individuelle
* 0.5% de la masse salariale 2021 sur la base des présents / présents attribuée à l’enveloppe des promotions ou au cadre de la révision des salaires (cf. égalité femmes / hommes)
* Maintien de la prime de cooptation à 800 € brut dans les mêmes conditions
* Pas de modification de l’accord d’aménagement du temps de travail en vigueur
* Pas de modification de l’accord de participation
* Pas de modification aux régimes prévoyance et frais de sante en vigueur
* Augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurants : de 9,3 euros à 9,5 euros avec une prise en charge employeur à hauteur de 60%

**B/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**

Les parties prenantes à la négociation ont convenu des mesures suivantes :

* Réorganisation de la journée famille en 2022 en fonction des conditions sanitaires
* Réorganisation de la journée collaborateurs en 2022 en fonction des conditions sanitaires
* Maintien de l’aide au déménagement dans le cadre d’une embauche en interne au sein du groupe ou externe. Sur présentation de 3 devis et choix du plus avantageux.

1000 € si déménagement résidence principale d’une distance inférieure à 250 km (itinérance le plus court, en utilisant ViaMichelin)

1500 € si déménagement résidence principale d’une distance supérieure à 250 km (itinérance le plus court, en utilisant ViaMichelin)

* Maintien des mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap :
  + Octroi d’un jour de congé supplémentaire pour les salariés qui effectuent une demande de RQTH ou son renouvellement. Cette journée est octroyée l’année de la demande ou du renouvellement afin d’accomplir les formalités administratives
  + Octroi de chèques CESU d’un montant de 150 euros par année civile pour les salariés déclarés travailleurs en situation de handicap auprès de l’employeur
* Favoriser le développement des compétences via un co-financement de certaines formations entre le compte CPF du salarié et un financement de l’employeur
* **Aide à la mobilité professionnelle entrante**

Il est décidé de la participation aux frais de déménagement pour les personnes recrutées au sein de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services (mobilité interne ou recrutement externe) sur présentation de 3 devis de sociétés de déménagement dans la limite de :

* + 1000 euros lorsque l’embauche implique un déménagement inférieur ou égal à 250 kms (sur la base de l’itinéraire ViaMichelin)
  + 1500 euros au-delà de 250 kms

Il est précisé que la somme sera versée après remise, dans un délai de 3 mois à compter de la date d’embauche, de la facture acquittée de la société de déménagement

Il est précisé que cette aide pourra également prendre la forme, pour les personnes ne faisant pas appel à une société de déménagement, dans les mêmes plafonds, d’une participation aux frais de location d’un véhicule et aux frais de trajet sur présentation des justificatifs adéquats.

Il est précisé que l’application d’une mesure (exemple : recours à une société de déménagement) exclut l’application de l’autre mesure (participation aux frais de location et aux frais de trajet liés au déménagement).

Il est précisé que l’application de cette mesure est à durée indéterminée.

* **Mesures d’incitation au recours aux moyens de mobilité durables**
* Maintien de la prise en charge patronale des abonnements de transport en commun à 70%
* IK Vélo : Maintien du dispositif existant : 0,25€ / km, plafond de 400 € annuel
* Poursuivre l’incitation à l’organisation de réunions à distance et au covoiturage
* Poursuivre le lancement de la Formation Eco-Conduite en formant 8 nouveaux techniciens itinérants
* Déploiement de la formation en e-learning sur la sensibilisation environnementale

1. **Champ d’application**

Les mesures relatives à la rémunération, énoncées, sont applicables au personnel ETAM et Cadre de la société Dauphiné Savoie Maintenance Services et ne concernent pas les jeunes sous contrats spécifiques (apprentissage, professionnalisation…), car leur rémunération est fixée par décret.

Il est précisé que les autres mesures sont d’application universelle pour l’ensemble des collaborateurs.

1. **Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour l’année 2022 sauf pour les mesures pour lesquelles il est précisé une application à durée indéterminée.

1. **Formalités de dépôt**

Le procès-verbal fera l’objet d’un dépôt auprès de l’Inspection du travail conformément aux conditions prévues par l’article L.2231-6 du code du travail.

Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du tribunal judiciaire compétent.

La direction procèdera à l’affichage du présent procès-verbal d’accord sur les panneaux d’affichage prévus à cet effet.

Fait à Echirolles, en 5 exemplaires originaux,

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la CFDT  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Délégué Syndical | Pour la Direction  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  Chef d’Entreprise |