

**PROCES VERBAL D’ACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU**

**TEMPS DE TRAVAIL, l’EGALITE HOMMES – FEMMES**

**2022**

Entre :

**La Société TECHNICAL CENTER EUROPE AFRICA** (TCEA)

représentée par Monsieur xxxx, en sa qualité de Directeur Ressources Humaines Sites Corporate France, dument habilité à signer le présent accord,

D’une part,

Et

**La Fédération nationale des salariés de la construction et du bois** (CFDT)

représentée par Monsieur xxxx, Délégué syndical TCEA, dument habilité à signer le présent accord,

D’autre part.

Le TCEA et la CFDT sont cités ci-après ensemble comme les « Parties » et, individuellement, comme une « Partie ».

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L.2241-1 et suivants du Code du Travail, au terme des réunions des 18, 25 janvier, 1er et 3 février 2022, les Parties ont abordé et négocié sur les salaires, sur l’organisation du temps de travail, sur la durée effective du temps de travail, sur les mesures en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur les mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, notamment.

1. **OBJET DE L’ACCORD**

**Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société TCEA, des statuts ETDAM et Cadre.

**Durée de l’accord**

##### Les dispositions suivantes constituent les mesures de révisions salariales applicables pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, au sens prévu par l’article L.2242-1 et suivant du Code du Travail.

1. **THEMES ABORDES**

**2. 1 - BLOC 1 : Rémunération, temps de travail et répartition valeur ajoutée**

* Enveloppe globale d’augmentation (hors promotion) pour l’année 2022

Compte tenu du contexte économique et financier en tension au niveau national avec un taux d’inflation 2021 à 2,8%, la Direction du TCEA a décidé d’attribuer une enveloppe globale d’augmentation de **3 %** des Salaires Annuels Garantis (SAG).

Cette enveloppe globale s’articule de la manière suivante :

* A titre tout à fait exceptionnel et malgré l’individualisation des rémunérations, une envelopped’augmentation générale (AG) de **2,5%** est attribuée pour l’ensemble des salariés ETDAM et Cadres ;
* Une envelopped’augmentation individuelle résultant de performances exceptionnelles ou de rattrapages, et validées par 2 niveaux hiérarchiques et la DRH, de **0,5%** est octroyée.

Ne sont pas concernés par cette enveloppe globale d’augmentation :

* Les salariés ayant intégré l’entreprise ou ayant bénéficié d’une promotion après le 30 septembre 2021 ;
* Salariés détachés, impatriés, contrats en alternance.

Cette mesure s’applique à effet du1er janvier 2022 et s’entend hors sommes versées au titre des bonus collectifs (et individuels le cas échéant) applicables à l’ensemble des salariés.

**La Direction du TCEA rappelle que les managers doivent informer personnellement les membres de leur équipe quant au pourcentage d’augmentation et de bonus attribués et justifier cette attribution.**

* Prime exceptionnelle pour l’année 2022

Une prime exceptionnelle de 300 € bruts sera versée en juin 2022 à l’ensemble des salariés présents dans l’entreprise le 1er janvier 2022 et toujours aux effectifs au moment du versement de la prime.

Il est rappelé qu’une prime exceptionnelle d’un montant net de 220€ a également été attribuée sur la paie de janvier 2022, notamment pour accompagner les salariés dans leur organisation du travail, en lien avec la généralisation du télétravail, conséquence directe de la crise sanitaire que nous traversons.

* Discussion sur la possibilité d’inclure le bonus des Cadres bandes E et F dans le SAG

La Direction du TCEA s’engage à ouvrir une discussion sur ce sujet lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

* Gratification des stagiaires

La gratification des stagiaires Bac +2/+3 sera désormais forfaitisée pour un montant de 800 € brut par mois.

**2.2 - BLOC 2 : Egalité professionnelle, Qualité de vie au travail**

* Egalité Professionnelle

La Direction du TCEA rappelle son engagement au respect du principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et s’engage à poursuivre la mise en œuvre de mesures garantissant au mieux ce principe, et à réduire si cela s’avérait nécessaire les écarts de rémunération.

C’est dans ce cadre que la société s’engage à :

* Finaliser les négociations initiées en 2021 avec les organisations syndicales en signant l’accord égalité professionnelle ;
* Proposer des rattrapages de salaires en cas d’écarts importants constatés, avec effet au 1er septembre 2022.
* Handicap

La Direction du TCEA s’engage à intégrer ce thème dans le cadre de l’accord égalité professionnelle.

* Autres thématiques

La Direction du TCEA s’engage à initier les négociations/discussions sur les sujets suivants :

* Accord Mobilité ;
* Accord de « Droit Syndical » ;
* Bourse études.

**2.3 - BLOC 3 : Gestion des emplois et parcours**

* Employabilité des salariés

La Direction du TCEA s’engage à initier une négociation sur le thème de l’amélioration de l’employabilité des salariés.

1. **MODALITES ET DEPOT**

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt en **un exemplaire et d’une copie sur support électronique** auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi en application des dispositions du décret 2006-568 du 17 mai 2006.

Un exemplaire original sera donné à chaque signataire.

Le texte de cet accord sera affiché sur les tableaux d’information du personnel.

Fait à Saint Quentin Fallavier, le 11/03/2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Société TCEA ;  représentée par  **Monsieur xxxx**  **Directeur des Ressources Humaines Sites**  **Corporate France** | Pour la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;  représentée par  **Monsieur xxxx**  **Délégué Syndical** |