**ACCORD D’ENTREPRISE résultant de la négociation**

**annuelle obligatoire**

**année 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNéES :**

**La société SUD’N’SOL AGEN**

SAS au capital de 200.000 €

Dont le siège social est sis Agropôle CS 30024 – 47310 ESTILLAC

Inscrite au RCS d’Agen sous le numéro 814 166 286

Représentée par

Agissant en qualité de Directeur Général Adjoint

**D’une part**

**ET**

**L’organisation syndicale représentative dans l’entreprise :**

* **Syndicat CGT,** représenté par , en sa qualité de Déléguée Syndicale.

D’autre part

**préambule**

Les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

* 14 Janvier et 17 Janvier 2022

afin de négocier sur l’ensemble des sujets prévus par les articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Les présentes formalisent les points d’accord auxquels elles sont parvenues lors des deux réunions.

**TITRE I – NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE.**

**Article 1 – Salaires effectifs**

Dans un contexte économique actuel qui reste très perturbé avec une forte baisse du résultat d’exploitation de l’entreprise depuis 2019 en lien avec la crise pandémique, d’un commun accord les parties ont convenu d’une augmentation générale forfaitaire d’un montant brut mensuel de 48 €uros (Quarante huit euros) sauf pour les rémunérations au Smic qui ont déjà bénéficiées de cette revalorisation à hauteur des 48 €uros. Cette augmentation sera effective à compter du 1er Janvier 2022.

**Article 2 – Durée effective et organisation du temps de travail**

Les parties constatent unanimement qu’il n’y a pas de modifications à ce jour et que la durée de référence de travail de l’entreprise est 35 heures. Les parties renvoient aux accords signés. Aucune discordance n’est constatée.

**Article 3 – Intéressement, participation et épargne salariale**

Un accord sur la participation aux bénéfices est en place depuis 2002. Chaque année un bilan est effectué par la Direction au CSE. La répartition de la participation aux bénéfices est maintenue à 70 % basée sur la présence et 30 % basée sur le salaire. Il existe également un PEE.

**ARTICLE 4 – Prime de transport**

La Direction prendra en charge une partie des frais de transport engagés par les salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sur l’année 2022 à hauteur de 200 Euros. Cette somme sera octroyée aux salariés, présent à l’effectif au mois de Juin 2022, sous forme de prime transport sur le bulletin de paye du mois de juin 2022 avec les justificatifs suivants à déposer au service Ressources Humaines avant le 10 Juin 2022 :

copie de carte grise du véhicule du salarié le cas échéant et attestation d’utilisation du véhicule pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Cette prime transport sera versée, uniquement si maintien des dispositions législatives actuelles.

La « prime transport » instituée est réservée aux salariés permanents qui utilisent leur véhicule personnel pour leurs déplacements « domicile-lieu de travail » :

* dont le lieu de résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d’Ile-de-France et d’un périmètre de transports urbains défini par l’article 27 de la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d’orientation des transports intérieurs ;
* ou dont les horaires particuliers de travail ne leur permettent pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Cette prime bénéficie également aux salariés qui, dans l’entreprise, exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail et exposent de ce fait des dépenses de carburant ou d’alimentation électrique pour effectuer avec leur véhicule personnel tous les déplacements imposés par leur activité entre leur résidence habituelle et leurs différents lieux de travail ainsi qu’entre ces lieux de travail.

Sont en revanche exclus de son bénéfice :

* les salariés qui bénéficient d’une prise en charge des frais de transport publics pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, telle que prévue par l’article L. 3261-2 du Code du travail ;
* les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l’entreprise avec prise en charge par celle-ci des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique du véhicule ;
* ceux dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Cette prime bénéficie selon les mêmes modalités à l'ensemble des salariés de l’entreprise contraints d'utiliser, dans les conditions exposées ci-dessus, leur véhicule personnel.

Les salariés à temps partiel employés au moins à mi-temps dans l’entreprise en bénéficient dans des conditions équivalentes à celles des salariés à temps complet. En cas de temps partiel inférieur à un mi-temps, la participation de l’employeur est calculée à proportion du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

**Modalités de prise en charge**

En application de l’article L. 3261-3 du Code du travail, la prise en charge par l’entreprise des frais de carburant ou d’alimentation électrique d’un véhicule engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est acquise intégralement et dans la limite de 200 euros par an et par salarié.

Un salarié absent en cours d’année, pour quelque cause que ce soit, verra le montant de la prime proratisé en fonction de son temps d’absence.

Tout salarié éligible à la « prime transport » s’engage à transmettre à la Direction de la Société, au moment de son embauche puis, chaque année au plus tard le 10 juillet, une copie de la carte grise de son véhicule personnel et une attestation selon laquelle il déclare sur l’honneur utiliser ce véhicule pour effectuer les déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail et qu’il ne transporte aucun salarié de la Société qui bénéficie de la « prime transport ».

Le salarié s’engage en outre à informer sans délai la direction de tout changement de mode de transport.

**ARTICLE 5 – Majoration des heures jours fériés**

Afin de privilégier l’évolution des efforts et des contraintes liés au travail des jours fériés, la majoration des jours fériés à 50 % est maintenue. (Convention collective 20 %).

**ARTICLE 6 – Majoration des heures de nuit**

Afin de privilégier l’évolution des efforts et des contraintes liés au travail de nuit, la majoration des heures de nuit à 30% est maintenue. (Convention collective 25 %)

**ARTICLE 7 – Couverture mutuelle**

La Direction maintient son dispositif de couverture mutuelle, initié au 1er Janvier 2014. La part patronale est maintenue à 60% sur la base d’une cotisation isolée (Régime 2). La mutuelle est obligatoire pour tout nouvel embauché (cf accord).

**ARTICLE 8 – La gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences**

La politique sociale de l’entreprise prévoit un entretien d’évaluation des compétences des salariés chaque année comme un des outils de construction à la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences. Un programme de recrutement est également établi depuis plusieurs années en fonction du développement de l’entreprise et des organisations à mettre en place.

**TITRE II – NEGOCIATION SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 9 – Egalité Femmes-Hommes**

Conformément aux articles L 2242-5 et L 2242-7 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur les objectifs d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l’entreprise, notamment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre ceux-ci.

Au vu du rapport établi à cet effet, les partenaires sociaux constatent l’absence d’écart de rémunération, ou dans les autres conditions de travail, entre les hommes et les femmes.

En particulier, les salaires sont fixés selon une grille en fonction d’une classification appliquée de façon strictement identique pour les hommes et les femmes.

De plus, conformément à la Loi no 2010-1330 du 9 novembre 2010, les parties renvoient à l’accord signé.

**Article 10 – Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

Les parties constatent que les conditions de travail au sein de l’entreprise permettent une bonne articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

**Article 11 – Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Dans la politique sociale et de recrutement, l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés sont pris en compte. Un partenariat avec les structures d’insertion des travailleurs handicapés existe et a été démultiplié depuis Mars 2015 sur le nettoyage des locaux et la mise à disposition pour les salariés des activités de repassage et de nettoyage des véhicules. Sur l’année 2019, des conventions de mise à disposition sur des activités de mise en cartons ont été mises en place. Sur l’année 2022 ces dispositions font partie intégrante de la politique sociale.

**Article 12 – Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

Les parties constatent l’absence de toutes discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle.

**Article 13 – Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés**

Les parties prennent l’engagement de favoriser l’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.

**Article 14 – Exercice du droit à la déconnexion**

Les parties réaffirment le principe du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Ce droit à la déconnexion se traduit, pour chaque salarié, par l’absence d’obligation (en dehors des périodes d’astreintes) d’utiliser pour des motifs professionnels les outils des Technologies de l’Information et de la Communication mis à sa disposition par l’entreprise, ou encore ceux qu’il possède à titre personnel, en dehors des périodes habituelles de travail et notamment lors :

* des périodes de repos quotidien,
* des périodes de repos hebdomadaire,
* des absences justifiées pour maladie ou accident,
* et des congés de quelque nature que ce soit (congés payés, maternité, RTT,…).

En cas de circonstances exceptionnelles, résultant d’une situation d’urgence, des exceptions au droit à la déconnexion pourront êtres mises en œuvre.

Tel est notamment le cas, selon les contraintes imposées par les clients ou les conditions climatiques, de la possibilité d’un appel téléphonique de l’entreprise, avec message laissé sur le répondeur, afin d’informer les salariés du changement de leur activité prévue le lendemain ou les jours qui suivent.

**TITRE III – dispositions finales**

**Article 15 – Prise d’effet – Durée – Révision – Dénonciation**

### 15.1  Prise d’effet/Durée :

Le présent accord prend effet à compter du 1er Janvier 2022.

Il est conclu pour une durée d’un an jusqu’à la prochaine négociation annuelle obligatoire.

Il pourra être révisé ou dénoncé en respectant les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentative dans l’entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l’accord dans son entier.

**Article 16 – Information**

Le présent accord fera l’objet d’une information auprès du Comité Social et Economique.

Il sera porté à la connaissance des salariés par affichage aux emplacements habituels.

### Article 17 – Notification – Dépôt

17.1. Le présent accord sera notifié par LR/AR à la diligence de la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, signataires ou non de l'accord.

17.2. 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 l'entreprise.

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 d'Agen.

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.

A défaut d’un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale, sauf demande de l’une des Parties de la suppression des noms, prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Estillac

Le 17 Janvier 2022

En 3 originaux.

Les organisations syndicales représentatives Pour la société

Déléguée Syndicale CGT Directeur Général Adjoint