##### Accord relatif aux

###### Négociations Annuelles Obligatoires

###### 

###### sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise (L2242-5 code du travail*)*

###### ANNEE 2022

**Entre :**

La société RIVARD SAS

dont le siège social est situé à MORANNES SUR SARTHE - DAUMERAY (49640) ZI Le Grand Clos

Ci-après désignée par « L’entreprise »

***d'une part,***

**ET**

**Le syndicat CFDT**

**Le syndicat CFE CGC**

***d'autre part,***

**Préambule**

Comme chaque année, les parties se sont réunies afin de négocier sur les thèmes prévus aux articles L2242-5 et suivants du Code du Travail, soit notamment les salaires effectifs et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, selon le calendrier suivant : le 14/01/2022, le 28/01/2022, et le 11/02/2022.

Au cours de ces réunions, les différents thèmes des négociations obligatoires ont été abordés tels que les salaires effectifs, les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, la durée effective et l’organisation du temps de travail, la gestion des compétences, l’intéressement, la participation et l’épargne salariale.

L’entreprise, après avoir pris connaissance des propositions de chaque organisation syndicale, a répondu aux différentes questions et demandes.

Après étude des documents communiqués, les parties sont parvenues à un accord.

**IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT**

**ARTICLE 1 – Champ et date d’application de l’accord**

Les dispositions ci-dessous sont applicables à l’ensemble des salariés de la société. Les mesures entreront en vigueur aux dates prévues dans l’accord pour chacune d’elles.

**ARTICLE 2 – Ponts et congés estivaux**

L’entreprise sera fermée :

* le Vendredi 27/05/2022 : **pont de l’ascension** sans retenue de jour de congé
* le Vendredi 15/07/2022 : **pont fête nationale** avec retenue d’un jour de congé
* Fermeture pour les **congés d’été** : du Lundi 01/08/2022 matin au Vendredi 12/08/2022 inclus (semaines 31 et 32), soit 10 jours de congés payés
* Fermeture pour les **congés d’hiver** : du Lundi 26/12/2022 matin au Vendredi 30/12/2022 inclus (semaine 52), soit 5 jours de congés payés.

Le **lundi de pentecôte** (06/06/2022) sera travaillé en tant que **journée de solidarité** avec la possibilité de poser un jour de congé payé et dans ce cas une demande de congé devra être établie et signée du Responsable.

La journée de solidarité étant de 7 heures, les horaires seront les suivants :

* Matin : (inchangés) de 5h40 à 13h00
* Après Midi : de 13h00 à 20h20
* Journée : de 8h10 à 12h15 et de 13h15 à 16h15

Les demandes de congés devront parvenir au plus tard au service RH le 18 mars 2022.

Sauf accord exceptionnel de l’employeur, les 4 semaines de congés prévus par la loi doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre 2021. Si tel n’est pas le cas, le salarié renonce au bénéfice des jours complémentaires de congé accordé pour le fractionnement du congé principal.

**ARTICLE 3 –Salaires effectifs**

**3.1. Augmentation générale 2022**

L’ensemble du personnel présent dans les effectifs au 31 décembre 2021 bénéficie de l’augmentation générale. Il a été convenu d’une augmentation générale de :

* **1,60%** de la masse salariale sur les salaires de base

et ce à compter du **1er avril 2022**.

**3.2. Augmentations individuelles**

L’ensemble du personnel présent dans les effectifs au 31 décembre 2021 bénéficie, le cas échéant, des augmentations individuelles. Il a été convenu d’un budget de :

* **1,60%** de la masse salariale sur les salaires de base et heures structurelles

et ce à compter du **1er juin 2022**.

**3.3. Bilan des augmentations**

Etant convenu au sein des NAO 2021, article 3.2, que le montant total général des augmentations 2022 devait atteindre au minimum 2%, et la somme des augmentations présentées ci-dessus représentant un total général de 3,20% : il est bien attesté que cet engagement est respecté.

**ARTICLE 4 – Avantages complémentaires**

**4.1. Indemnités de déplacement**

Les dispositions ci-dessous relatives aux indemnités de déplacement sont applicables à compter du **1er avril 2022, à durée déterminée.**

4.1.1. Montant

La distance s’apprécie entre le domicile et le lieu de travail du salarié.

Pour rappel, les montants de base sont les suivants :

* **0 km** (ville du domicile identique au lieu de travail) : 0€
* **<20kms :** 24,96€ net mensuel
* **>=20kms :** 34,44€ net mensuel

Il est convenu, de manière déterminée pour une durée de 1 an, de la réappréciation de ces montants du fait de l’augmentation des prix de carburants. Ces nouveaux barèmes sont donc susceptibles d’être dépréciés si les prix de carburant venaient à décroître. Il est convenu des barèmes suivants :

* **0 km** (ville du domicile identique au lieu de travail) : 0€
* **<20kms :** 34,96€ net mensuel
* **>=20kms :** 49,44€ net mensuel

L’indice de référence est le cours du baril de pétrole Brent de la Mer du Nord, source BOURSORAMA.

* Au 31 décembre 2021, le baril cotait 77,94 USD
* Au 14 Février 2022, le baril cotait 96,00 USD

Il est convenu que si le cours du baril de pétrole Brent continuait à croître, les indemnités de déplacement ne seront pas réévaluées pendant toute la durée de l’accord.

Il est convenu que si le cours du baril de pétrole Brent venait à décroître et repasser sous le seuil du 31 décembre 2021, soit 77,94 USD, et ce pendant 3 mois consécutifs, les indemnités de déplacement seraient ramenées à leurs montants d’origine le quatrième mois suivant la constatation du premier franchissement de seuil à la baisse.

Si après avoir été ramenées à leurs montants d’origine, le cours du baril de pétrole Brent venait à croître de nouveau et repasser au-dessus du seuil du 31 décembre 2021, soit 77,94 USD, les indemnités de déplacement seraient ramenées aux montants réappréciés, le mois suivant la constatation. Ces montants resteraient alors en application jusqu’aux prochaines négociations annuelles obligatoires de 2023.

Par convention, les cours de baril de pétrole Brent retenus mensuellement seront ceux du dernier jour du mois calendaire.

4.1.2. Conditions et modalités

L’indemnité nette mensuelle est versée **au prorata du temps de présence sur le lieu de travail habituel** :

* Toute absence supprime le droit à l’indemnité de la journée concernée,
* Les journées en itinérance (véhicule de société/service ou d’un véhicule de fonction ou déplacements remboursés en note de frais) suppriment le droit à l’indemnité de la journée concernée,
* Le télétravail supprime le droit à l’indemnité de la journée concernée.

Les catégories ci-dessous **ne sont pas éligibles** au versement de l’indemnité de déplacement :

* Les salariés cadres et assimilés cadres,
* Les salariés bénéficiant d’un véhicule de société/service ou d’un véhicule de fonction.

4.1.3 Cotisations sociales

Conformément aux dispositions légales et URSSAF, les remboursements de frais de transport sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 500€ par an.

**4.2. PEAA**

Les parties s’accordent à ouvrir les négociations concernant la prime PEAA, afin de déterminer sa reconduction ou non.

**ARTICLE 5 - Ecarts de rémunération**

Lors de la négociation sur les salaires effectifs, l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes a été pris en compte et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été abordé.

Il est rappelé qu’un accord sur l’égalité professionnelle a été mis en place en date du 30/11/2021. Il n’y a donc pas lieu de négocier sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE 6 – Durée effective et organisation du temps de travail**

Il est rappelé qu’un accord a été signé le 14 janvier 2019.

**ARTICLE 7 – Salariés mis à disposition**

Aucun salarié de l’entreprise n’est mis à disposition d’une organisation syndicale ou d’association d’employeur (article L 2242.-6 code du travail).

**ARTICLE 8 - Intéressement, Participation et Epargne salariale**

L’entreprise est couverte par un accord d’Intéressement pour les exercices 2021, 2022 et 2023 par un accord en date du 16 juin 2021.

L’entreprise est couverte par un accord de Participation en date du 17/12/2009 et son avenant du 20/11/2018.

L’entreprise est couverte par un Plan d’Epargne Entreprise depuis le 17/12/2009, dont un avenant a été signé le 20 novembre 2018.

L’entreprise est couverte par un Plan d’Epargne Retraite Collectif depuis le 20 novembre 2018.

**ARTICLE 9 – Gestion des compétences**

Les parties ont convenu d’ouvrir les négociations sur la GPEC / GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) au cours de l’année 2022.

**ARTICLE 10 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. L’accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 mars 2023. Il n’est pas tacitement reconductible.

**ARTICLE 11 – Communication et suivi de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il est convenu qu’une réunion avec les Délégués Syndicaux sera organisée en septembre / octobre 2022 afin de faire le point sur la répartition des augmentations individuelles.

**ARTICLE 12 – Publicité**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt d’une version sur support électronique auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités d’Angers et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes d’Angers.

**Fait à MORANNES SUR SARTHE – DAUMERAY**

**le 17/02/2022**

**en 4 exemplaires**