Entre la **société ERAM INTERSERVICES,** représentée par xx, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,

**ERAM INTERSERVICES**

**ACCORD SUR LES SALAIRES POUR L'ANNEE 2022**

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société ERAM INTERSERVICES :

Le **syndicat C.F.D.T** représenté par

Le **syndicat C.F.T.C** représenté par

D'autre part.

**Préambule :**

Dans le cadre des dispositions de la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, les parties se sont rencontrées sur proposition de la direction, afin de procéder à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et l'égalité professionnelle Hommes/ Femmes.

Au cours des discussions, les parties ont examiné les informations remises par la Direction portant notamment sur :

1/ la répartition du personnel par catégorie professionnelle,

2/ la comparaison du salaire moyen par catégorie professionnelle,

3/ la comparaison du gain horaire moyen mensuel (sur le mois de novembre et en moyenne annuelle), pour les hommes et les femmes,

4/ le nombre de salariés employés à temps partiel.

Au terme de la discussion, les parties sont convenues de ce qui suit :

# Article 1 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'entreprise manifeste son attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle.

A ce titre, il est rappelé qu'un accord a été conclu le 25 octobre 2018, pour une durée de quatre ans.

Cet accord vise diverses mesures relatives au recrutement, à la promotion, à la formation, à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, ainsi qu'à la rémunération effective.

S'agissant de ce dernier point, la direction de l'entreprise a présenté le 7 février 2022, les résultats de l'évaluation des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tel que prévu par la loi.

# Article 2 - Mesures salariales

A compter du 1er avril 2022, il est prévu pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois au 1er avril 2022 :

Pour les salariés disposant du statut Ouvrier ou Employé :

Une augmentation générale de 3% sur les bases de calcul des salaires réels.

Pour les salariés disposant du statut Agent de maîtrise :

Une augmentation générale de 2,5% sur les bases de calcul des salaires réels et,

Une enveloppe de 0,5% de la masse salariale de cette population destinée à des mesures salariales individuelles visant à récompenser le mérite et satisfaire l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes.

Pour les salariés disposant du statut Cadre :

Une enveloppe de 3% de la masse salariale de cette population destinée à des mesures salariales individuelles visant à récompenser le mérite et satisfaire l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes.

S'agissant de cette enveloppe, les parties à l'accord s'entendent pour ne pas prendre de mesure de « saupoudrage » et recommandent aux managers de ne pas attribuer d'augmentation inférieure à 2%.

Par ailleurs, la direction s’engage à analyser la situation de chaque salarié qui n'aura bénéficié d'aucune mesure d'augmentation salariale depuis au moins trois ans.

Cette situation peut s'expliquer de plusieurs manières.

Le salarié peut avoir atteint un niveau de rémunération en adéquation avec les fonctions occupées, voire un niveau de rémunération supérieure (par exemple à l'occasion de changement de carrière).

Cette situation peut aussi s'expliquer par la sous performance du collaborateur. Dans ce cas, il sera proposé à ce dernier un plan d'accompagnement visant à améliorer la qualité de son travail.

Le cas échéant, en accord avec le manager, la direction procédera à une révision de salaire dès lors que la situation le justifie.

A l’issu de cette analyse, un rendez-vous sera organisé par le manager avec le salarié pour lui communiquer les mesures décidées. Le salarié pourra solliciter un entretien avec le service des ressources humaines, s'il le souhaite.

Enfin, la direction des ressources humaines communiquera aux partenaires sociaux le nombre de situations recensées et la nature des mesures prises.

# Article 3 - Prime annuelle 2022

1. Principe :

L'entreprise accorde une prime annuelle aux salariés présents dans l'entreprise et dont l'ancienneté est d'au moins trois mois, au moment de son versement.

Cette prime a le même objet que la prime prévue par l'accord de branche du 27 juin 1980.

1. Montant de la prime :

Le montant de la prime est de 1.200 euros bruts, pour douze mois de présence et un temps de travail complet.

A défaut, cette prime est réglée au prorata du temps de travail effectif.

A ce titre, les périodes d'absences indemnisées par l'entreprise, le congé légal de maternité, de paternité d'accueil de l'enfant, les périodes de congés payés sont assimilés au temps de travail.

Les heures d'absence pour maladie, indemnisées ou non, n'entraîneront pas de réduction du montant de la prime annuelle, dans la limite de 12 mois d'absence.

Les congés spéciaux sont également considérés comme temps de travail, à savoir :

* Congés conventionnels (mariage, décès, etc...),
* Congés naissance,
* Congés d'ancienneté.

1. Modalité de versement

Cette prime est réglée en deux fois : une moitié avec la paie du mois de juin, versée début juillet

; l'autre moitié versée avec la paie du mois de novembre, versée début décembre.

# Article 4 - Participation aux frais de transport du trajet domicile - travail

Le versement d'une participation aux frais de déplacement des salariés éloignés de leur lieu de travail est maintenu pour l'année 2022.

Conformément aux dispositions en vigueur, le versement de cette indemnité est exonéré de charges sociales et d'imposition sur le revenu.

* 1. Eligibilité à l'indemnité

Les conditions cumulatives pour être éligibles au versement de ce montant sont les suivantes :

* Être domicilié à au moins 20 kilomètres (aller) de son lieu de travail ; étant précisé que le nombre de kilomètres est calculé de commune à commune, par le trajet le plus court.
* Être contraint d'utiliser son véhicule personnel par exemple en l'absence de transport en commun ou de transport collectif pris en charge par l'entreprise.
  1. Barème

Le barème de cette participation est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Distance Domicile - Travail (Aller) | Indemnité journalière |
| Entre 20 et 40 kilomètres | 1 euro |
| Au-delà de 41 kilomètres | 1,43 euros |

Le montant de la participation s'entend dans les limites d'exonération fixées par les dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail et de l'article 81, 19 ter, b du code général des impôts. Pour information, à date, cette limite est de 200 euros par an et par salarié.

* 1. Modalités pratique

Pour satisfaire les exigences des services de l'administration, les salariés éligibles devront transmettre les justificatifs des dépenses engagées, notamment :

* Une attestation de domiciliation,
* La carte de grise du grise du véhicule,
* Une attestation sur l'honneur si la carte grise n'est pas au nom du salarié.

En cas de changement de domicile et/ou de véhicule, les salariés devront transmettre une nouvelle attestation de domiciliation et/ou une copie de leur nouvelle carte grise.

Il est expressément convenu que la participation ne sera pas versée en l'absence de déplacement sur le lieu de travail.

Par souci de simplification, il est convenu que le montant de la participation est lissé et versé sur 12 mois, après déduction des périodes de congés payés.

Le cas échéant, ce montant sera minoré pour tenir compte des autres absences (exemples : maladie; maternité; congés exceptionnels).

# Article 5 - Frais de restauration

Actuellement, la participation de l'entreprise au prix du repas au sein du restaurant d'entreprise est de 13,7% du ticket du collaborateur, pour un ticket supérieur ou égal à 4,70 € et dans la limite de 1,08 €.

A compter du 15 avril 2022, la prise de participation de l'entreprise est portée à hauteur de 25% du prix du ticket, quelque soit le prix du ticket, dans les limites d'exonération fixées par les services de l'urssaf.

D'autre part, le montant de la prime de panier est revalorisé à 7 euros à compter du 1er avril 2022.

# Article 6 - Congés payés pour ancienneté

Les salariés bénéficient actuellement de congés payés supplémentaires en fonction de leur ancienneté acquise au sein de l'entreprise, à savoir:

10 ans d’ancienneté : 1 jour de congé payé 15 ans d'ancienneté : 2 jours de congés payés 20 ans d'ancienneté : 3 jours de congés payés 25 ans d'ancienneté: 4 jours de congés payés 30 ans d'ancienneté : 5 jours de congés payés

Il est décidé d'attribuer une journée de congé payé supplémentaire pour les salariés ayant acquis une ancienneté de 35 ans. Ces derniers bénéficient désormais de 6 jours de congés payés supplémentaires.

# Article 7 - Congés pour événements familiau

Il est convenu d'accorder:

Un jour de congé payé aux salariés dont l'enfant conclut un pacte civile de solidarité;

Cinq jours de congés payés aux salariés en cas de décès de leur conjoint; La prise de ces congés est concomitante à l'événement.

# Article 8 -Autorisations d'absences

La loi permet aux salariés atteints d'une maladie grave de bénéficier d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par leur état de santé.

Il est convenu de compléter ce dispositif en attribuant aux salariés dans cette situation jusqu'à deux jours d'absence autorisés et payés. Ces deux jours pourront être pris par journée ou demi­ journée pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par cet état de santé (sur présentation d'un justificatif).

Il est convenu que les maladies concernées sont celles mentionnées aux points 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale.

# Article 9 - Le forfait mobilités durables

Fort de son ambition de devenir une entreprise de référence reconnue pour ses performances responsables, Eram lnterservices décide d'encourager la pratique du covoiturage.

Cette mesure vise à favoriser une mobilité durable et participe également à l'objectif de réduire son empreinte carbone, ambition inscrite dans le projet Change For Good.

C'est dans ce cadre que l'entreprise a conclu un partenariat avec l'application BlablaCar Daily et s'engage à verser une indemnité de 20 euros, chaque mois, aux salariés recourant au covoiturage depuis cette application, qu'ils soient conducteur ou passager, pour les trajets entre leur domicile et leur travail.

Conformément aux dispositions légales, le montant de l'indemnité est proratisé pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 50% de la durée légale (soit 17 heures 30 par semaine).

Pour bénéficier de ce dispositif, visé par le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020, le salarié devra notamment remplir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il remplit les conditions d'éligibilité.

Il est notamment entendu que le covoitureur et le covoituré sont des salariés de l'entreprise ou du groupe Eram.

En cas de salariés domiciliés à la même adresse, il ne sera versé qu'une seule indemnité. Cette mesure ne se cumule pas avec celles prévues à l'article 4 du présent accord.

# Article 10 - Durée de l'acc\_0\_rd

Les mesures du présent accord prennent effet à compter du 1er avril 2022, pour une durée d'une année, à l'exception des mesures des articles 6, 7 et 8 qui sont prises pour une durée indéterminée.

# Article 11 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr,](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) assortis des éléments d'information prévus par la réglementation en vigueur ; le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DIRECCTE.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel et affiché sur les tableaux d'information du personnel.

Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

Fait à St Pierre Montlimart Le

LA CFDT

La CFTC

La société **Eram lnterservices**