Description : Centre Pompidou

**ACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**Entre les soussignés :**

L’Établissement Public de Coopération Culturelle Centre Pompidou-Metz,

Représenté par , Directrice,

**D’une part**

**Et**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES CI-APRES REPRESENTEES PAR LEURS DELEGUES SYNDICAUX :**

UNSA :

CFE-CGC :

**D’autre part**

# PREAMBULE

Par courriel du 21 janvier 2022, l’Établissement a convoqué les délégués syndicaux à une réunion portant sur les sujets de la négociation annuelle obligatoire conformément aux articles L 2242-1 et suivants du code du travail.

À la suite des diverses réunions qui ont eu lieu entre la Direction et les délégués syndicaux, en date des 27 janvier et 2 février, les Parties en présence sont parvenues au présent accord, portant sur les thèmes suivants :

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
* L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Lors de la première réunion, conformément à la règlementation, la Direction a présenté un document de synthèse reprenant les thèmes ci-dessus.

**En foi de quoi, il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**Chapitre I : champ d’application**

Le présent accord s’appliquera à l’ensemble des salariés de l’Établissement Public de Coopération Culturelle Centre Pompidou-Metz.

**Chapitre II : La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

L’effectif moyen diminue de plus de 3 personnes, passant de 74 salariés en 2020 à 70,5 salariés en 2021 (-4,7 %), avec notamment le moindre recours à des CDD de renfort pour surcroît d’activité du fait de la crise sanitaire qui a entraîné une fermeture de l’établissement pendant 4,5 mois en 2021. Le faible taux d’embauche au cours de l’année 2021 s’explique aussi par le Covid et par la difficulté pour accueillir de nouvelles recrues.

La masse salariale suit la même tendance avec toutefois une diminution moins marquée de -1,3%.

Le nombre de contrats à temps partiel est en légère diminution, notamment du fait du passage à temps plein de certains salariés.

**Chapitre III : l’egalité professionnelle entre hommes et femmes**

En application de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006, la Direction a évoqué, lors des négociations, la question du traitement des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en analysant et identifiant les situations les plus susceptibles de présenter une différence salariale et devant donc faire l’objet d’une analyse prioritaire.

A notamment été analysée, au 31 décembre 2021, la situation comparée des hommes et des femmes concernant :

* leur catégorie,
* leur salaire moyen brut par catégorie.

La répartition hommes/femmes dans l’effectif est relativement stable avec toujours environ 2/3 de femmes et 1/3 d’hommes. On constate toutefois en 2021 un léger rééquilibrage puisqu’il y a en moyenne 45,5 femmes et 25 hommes dans l’effectif, contre 51,1 femmes et 22,9 hommes en 2020.

La situation comparée des hommes et des femmes sur les salaires de base au 31/12/2021 ne fait pas apparaître de déséquilibres manifestes. Des écarts subsistent, mais un rééquilibrage a été opéré en 2021, notamment causé par une ancienneté croissante des femmes et un recrutement d’hommes à des postes et des salaires de début de grille.

**Chapitre IV : Equilibre vie privée vie professionnelle**

La Direction a la volonté d’aider les salariés à concilier au mieux vie familiale et professionnelle.

**Chapitre V : Maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

En 2021, deux salariés sont déclarés travailleurs en situation de handicaps.

Une attention particulière leur est portée par l’établissement.

Des aménagements dans les locaux sanitaires ont été effectués pour les adapter à l’évolution de l’état de santé d’un de ces salariés.

**Chapitre VI : Les mesures pour 2022**

1. **Augmentation générale**

Compte tenu de l’inflation, il a été décidé d’attribuer une augmentation de 3.5 % du salaire brut de base à tous les salariés en CDI présents dans l’effectif au moins depuis le 1er janvier 2022.

Cette augmentation de salaire sera applicable à compter du 1er mars 2022.

1. **Médaille du travail**

Il a été décidé de prendre en charge l’achat de la médaille du travail pour les salariés récipiendaires.

**Chapitre VII : durée – revision – denonciation de l’accord**

Les présentes dispositions sont valables pendant un an et prendront fin au plus tard au jour de l’entrée en vigueur du prochain accord conclu dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, durant la période d’application. La demande de révision devra être adressée par écrit aux autres parties accompagnée d’un projet d’avenant. Dans ce cas, une négociation s’ouvrira dans le délai de deux mois suivant la réception de ladite demande.

En cas de dénonciation par l’une des parties signataires, il sera fait application des dispositions de l’article L 2261-9 du Code du travail.

**Chapitre VIII : dépôt et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis aux parties signataires. Il sera également disponible sur le site intranet du Centre Pompidou-Metz et sera donc accessible à l’ensemble du personnel.

En outre, le présent accord sera déposé de manière anonymisée sur la plateforme en ligne TéléAccords ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr))

Le présent accord sera applicable au 1er mars 2022.

Fait à Metz, le 3 mars 2022

Signataires :

**Pour le Centre Pompidou-Metz :**

Directrice

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

|  |
| --- |
| **UNSA**  déléguée syndicale  **CFE-CGC**  délégué syndical |