**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

La Société OLEON SAS, dont le siège social est situé Rue Les Rives de l’Oise à Venette (60280), immatriculée au RCS de Compiègne sous le numéro 403180805 représentée par Monsieur XXXX, Directeur de site et Monsieur XXXX, Directeur Innovation, dûment mandatés aux fins des présentes,

D’une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société OLEON SAS, représentées respectivement par :

* Monsieur XXXX, Délégué Syndical CFDT,
* Monsieur XXXX, Délégué Syndical C.G.T,
* Monsieur XXXX, Délégué Syndical FO

D’autre part,

**Préambule :**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail relatifs aux Négociations Obligatoires (NO), les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ont été invitées par l’employeur, par courrier du 16 Décembre 2021 à engager une négociation :

* sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
* sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail

Selon le calendrier de négociation fixé en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

* le Mardi 18 Janvier 2022 à 13h30
* le Mercredi 26 Janvier 2022 à 13h30
* le Mercredi 02 Février 2022 à 13h30
* le Mardi 15 Février 2022 à 10h30

Avant le début de la négociation, l’employeur a remis aux délégations syndicales les informations relatives à celle-ci.

Les organisations syndicales ont notamment pu prendre connaissance de données chiffrées relatives aux effectifs et à la moyenne des rémunérations dans l’entreprise.

Ont également été présentés et commentés les résultats économiques de l’année 2021 de l’entreprise.

Il a été évoqué au cours de ces réunions divers sujets, tels que les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’épargne salariale, l’articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés et qualité de vie au travail, l’égalité professionnelle ou bien encore l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Les organisations syndicales ont fait état de plusieurs demandes notamment :

Pour la CGT :

* Augmentation générale de 4% avec un talon de 80€
* Mise en place d’une participation de l’entreprise pour les chèques vacances
* Négociation d’un accord sur le temps partiel des futurs retraités
* Plafonnement de la prime d’ancienneté à 18 ans au lieu de 15 ans

Pour la CFDT :

* Augmentation générale de 4% avec un talon de 80€
* Augmentation de la prime de vacances de 1450€ à 1600€
* Revalorisation de la prime d’équipe de 40€ à 45€
* Revalorisation de la prime hebdo continue de 38€ à 45€
* Supplément d’intéressement de 400€

Pour FO :

* Augmentation générale de 2.8%
* Revalorisation de la prime transport de 50 cts
* Supplément d’intéressement de 500€
* Passage du budget des œuvres sociales de 0.62% à 1%

**Champ d’application de l’accord :**

Sauf mention spécifique contraire, le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans l’entreprise.

**PARTIE 1 – Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

1. **Les salaires effectifs**

Les parties ont engagé une négociation sur les salaires réels.

Après discussions, il a été convenu, une augmentation générale du salaire de base de 2.2% avec un talon de 50 euros bruts, à compter du 1er Janvier 2022 pour les salariés ayant un coefficient inférieur ou égal à 325 ainsi que les coefficients 360.

Les apprentis, les contrats de professionnalisation et les stagiaires ne sont pas concernés par ces augmentations.

1. **Autres mesures salariales**

Les parties ont également arrêté des mesures salariales additionnelles :

* Pour les salariés ayant un coefficient inférieur ou égal à 325 ainsi que les coefficients 360 : pérennisation de la prime de service à 250€ bruts/ an. Son montant sera déterminé suivant un ou plusieurs objectifs définis par le chef de service. Elle sera versée au mois de Décembre et sera calculée au prorata temporis sur l’exercice concerné. Le versement de la prime est conditionné à la présence effective du salarié au 31/12 de l’année concernée.
* Passage du budget des œuvres sociales à 0.7% de la masse salariale.

1. **Durée effective et organisation du temps de travail**

Il est prévu la négociation de l’accord d’aménagement et de réduction du temps de travail du 31 mars 2000, modifié par l’avenant n°1 du 30 juin 2005, de l’avenant n°2 du 24 novembre 2006 et de l’avenant n°3 du 13 novembre 2008, actuellement en vigueur au cours de l’année 2022 notamment sur :

* Les forfaits annuels en jours
* Les horaires variables
* Le travail posté

1. **Intéressement, participation et épargne salariale**

Il est précisé que l’entreprise dispose d’un accord d’intéressement pour les exercices 2020 – 2021 et 2022 et d’un plan d’épargne entreprise.

L’accord d’intéressement en vigueur sera renégocié en 2023 pour les exercices 2023- 2024 et 2025.

Il est à noter que l’employeur a décidé de mettre en place pour l’exercice 2021 un supplément d’intéressement d’au maximum 1000€ bruts par salarié bénéficiaire. La répartition du montant de ce supplément sera calculée suivant les modalités d’attribution de l’intéressement fixées dans l’accord.

1. **Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.**

L’entreprise s’engage à vérifier l’origine d’éventuels écarts de rémunération, si à compétences et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont objectivement constatés. Il est donc nécessaire de comparer la situation des hommes et des femmes afin de pouvoir déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération et d'évolution de carrière.

Lors des négociations, il a été communiqué plusieurs indicateurs via la BDES et l’index égalité femmes / hommes notamment :

-  Moyenne des rémunérations annuelles brutes par catégorie professionnelle et par sexe

-  Evolution des rémunérations par sexe

- Augmentation des salariées au retour du congé maternité

-  Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Pour rappel, dans le cadre du calcul de l’Index de l’égalité femmes/hommes, en application de l’article D.1142-4 du code du travail, la société a obtenu la note globale de 99 sur 100 pour l’année 2021.

**PARTIE 2 – Négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail**

La Direction et les partenaires sociaux s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination. Ils s’engagent à préserver et améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Dès lors, des actions concrètes sont mises en place afin de :

* favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale ;
* assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et aux hommes, notamment en matière salariale, d’accès à l’emploi ou bien encore dans le déroulement de la carrière et de la promotion professionnelle ;
* lutter contre toute discrimination en matière de recrutement et d’accès à la formation professionnelle ;
* développer le recrutement de personnes en situation de handicap et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* préserver le droit d’expression et le droit à la déconnexion des salariés
* améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail
* améliorer la qualité des conditions de travail.

Au niveau de la société, les parties concentrent ainsi leurs actions dans les domaines ci-après :

1. **Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**

Il est à noter que la Direction continue ses actions en faveur d’une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle.

Dans ce cadre, elle poursuivra les actions suivantes et réalisera un suivi chaque année de ces objectifs :

* Maintenir la rémunération des salariées au-delà du plafond de sécurité sociale pendant leur congé maternité ;
* Favoriser le passage à temps partiel choisi ;
* Vérifier systématiquement la compatibilité entre la vie personnelle et professionnelle lors des entretiens annuels ;
* Favoriser sur certains postes déterminés la réalisation de télétravail ;
* Réaliser des entretiens de retour de congé maternité/congé parental ;
* Favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d’une famille vivant sous le même toit ;
* Privilégier, quand cela sera possible, les réunions sous forme de visioconférences ;
* Organiser des réunions pendant les heures habituelles de travail.

1. **Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

* SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

La Direction rappelle son attachement au principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s’engage à mettre tout en œuvre pour le promouvoir et en assurer l’effectivité.

Ainsi, l'entreprise prend en compte un objectif de suppression de tous écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats.

La rémunération est entendue comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, par l’employeur aux salariés en raison de l’emploi de ces derniers.

Un suivi sera réalisé dans l’entreprise pour vérifier l’ensemble des niveaux de rémunération entre les femmes et les hommes et des augmentations de salaire notamment dans le cadre de la consultation des représentants du personnel sur la politique sociale.

* Egalité professionnelle en termes d’embauche ET DE MIXITE :

Le recrutement constitue une phase déterminante pour renforcer l’égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers au sein de la société.

Aussi, il est convenu de :

* Veiller à la neutralité de l’intitulé des postes / des offres d’emploi et indiquer la mention H/F systématiquement. Concevoir et rédiger les descriptions de poste ou de fonction de telle manière qu’elles soient également accessibles et attractives pour les femmes et pour les hommes ;
* Mettre en place des partenariats avec des organismes de recrutement (Pôle Emploi, association locale, entreprise de travail temporaire...) pour promouvoir la mixité des emplois ;
* Créer un réseau interne d’ambassadeurs(rices) chargés d’apporter leur témoignage sur leurs métiers et parcours (auprès des étudiants, dans l’entreprise…) ;
* Egalite professionnelle en termes de formation

Considérant que la formation professionnelle participe à l’évolution des emplois, la Direction veillera à ce que les actions de formation dispensées aux hommes et aux femmes soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu pour permettre le maintien de l’employabilité et assurer une perspective professionnelle.

Dans ce cadre, il est arrêté les mesures suivantes :

* Assurer aux femmes et aux hommes les mêmes conditions d'accès et le même niveau de formation à poste identique ;
* Privilégier des formations locales ou régionales plutôt que nationales pour permettre une meilleure organisation personnelle ;
* Mettre en place des aménagements d’horaires pour faciliter la participation à la formation
* Organiser autant que possible les formations en entreprise ;
* Aborder dans les entretiens annuels et les conversations de carrières (CDC) les besoins en formations.

Pour ce faire, un suivi chiffré sera réalisé pour vérifier le nombre de salarié ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe ainsi que le nombre d’heures d’action de formation par salarié.

* Egalite professionnelle en termes de déroulement de carrière, de qualification, De classification et de promotion professionnelle

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d’évolution de carrière, à qualifications et expériences professionnelles équivalentes.

A cette fin, la Direction prend et poursuivra ses engagements afin de :

* S’assurer que tous les postes ouverts à un recrutement interne soient ouverts et diffusés aux femmes et aux hommes ;
* Assurer un suivi des entretiens de Conversation de Développement et de Carrière pour visualiser les évolutions de carrière et les axes d’amélioration ;
* 100% des femmes et des hommes ayant exprimé un souhait d’évolution devront bénéficier d’un retour ;
* Assurer un process de détection des potentiels basés exclusivement sur les compétences ;
* Egalite professionnelle en termes de conditions d’emploi, de securite et de sante au travail

Dans le cadre de la démarche globale de prévention de la société et afin de favoriser la mixité des métiers, la Direction entend améliorer les conditions de travail des salariés. Il est ainsi poursuivi les mesures suivantes :

* Faciliter sur certains postes déterminés la mise en place du télétravail ;
* Faciliter le passage d’un temps partiel à un temps plein et inversement, garantir les mêmes droits à la formation, garantir les mêmes évolutions de carrière et les mêmes évolutions salariales ;
* Sensibiliser les salariés aux problématiques du harcèlement, des actes sexistes : continuer à réaliser les formations spécifiques sur le harcèlement, veiller à informer les référents nommés sur ce domaine au sein de l’entreprise.
* Rappeler aux managers les règles prises concernant le droit à la déconnexion
* Maintien des cotisations d’assurance vieillesse sur un salaire à temps plein, en cas de travail à temps partiel, avec prise en charge éventuelle du différentiel par l’employeur.

L’entreprise précise que ce sujet est actuellement en cours de renégociation au niveau du Groupe Avril dans le cadre de l’avenant à l’accord de Gestion Des Emplois et Des parcours Professionnels du 22 mars 2019. Les nouvelles mesures négociées seront par la suite appliquées au sein de la société.

.

1. **Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

L’entreprise réaffirme également sa volonté de favoriser le recrutement et l’insertion des personnes handicapées ainsi que le maintien dans l’emploi de travailleurs handicapés.

Il précise qu’il a été conclu un accord handicap au niveau du Groupe Avril le 18 novembre 2021, applicable au 1er janvier 2022 pour une durée de trois ans. La société s’engage à en déployer les mesures au niveau de la société et poursuivre les actions déjà mises en œuvre au sein d’OLEON SAS.

* CONDITION D’ACCES A L’EMPLOI

Elle poursuivra les engagements suivants *:*

* Mettre en place des partenariats avec des organismes de recrutement (Pôle Emploi, association locale, AGEFIPH, entreprise de travail temporaire...) ;
* S’assurer que tous les postes disponibles à un recrutement interne ou externe soient ouverts aux travailleurs handicapés ;
* Effectuer un suivi de l’intégration du salarié en situation de handicap dans les 6 mois suivant l’embauche.
* CONDITION D’ACCES A LA FORMATION ET A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

S’agissant de donner à chaque collaborateur une visibilité sur son avenir professionnel, les mêmes possibilités d’évolution de carrière et les mêmes évolutions salariales, la Direction s’engage à :

* Assurer aux travailleurs handicapés les mêmes conditions d'accès à la formation (en organisant si possible les formations en entreprise par exemple) ;
* Sensibiliser à la non-discrimination le personnel d’encadrement ;
* S’assurer que tous les postes ouverts à un recrutement interne soient ouverts aux travailleurs handicapés.

* CONDITION DE TRAVAIL ET D’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Il est convenu que l’entreprise apporte un soutien particulier au personnel handicapé, en étudiant toute situation individuelle.

En la matière, la Direction s’engage à :

* Mettre tout en œuvre pour adapter les postes de travail des travailleurs handicapés ;
* Faciliter le passage d’un temps partiel à un temps plein et inversement ;
* Prévenir les risques professionnels en vue d’anticiper les situations de handicap.

Enfin, l’entreprise encourage les salariés reconnus travailleurs handicapés à se faire connaitre auprès du service des ressources humaines.

Elle rappelle qu’en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés peuvent mobiliser des dispositifs légaux et règlementaires spécifiques en matière de handicap : aménagements d’horaires, financements et conseils proposés par l’AGEFIPH, accès à des stages de réadaptation en cas d’inaptitude déclarée sur le poste etc…

Aussi, pour encourager cette reconnaissance, il leur est accordé une journée d’absence rémunérée pour effectuer leur démarche administrative de reconnaissance., sous réserve du respect d’un délai de prévenance, afin de réaliser les démarches administratives et/ou médicales liées à la reconnaissance ou à son renouvellement. Cette journée d’absence pourra être fractionnée en ½ journée. Les justificatifs de cette absence devront être transmis au service des ressources humaines à l’issue de l’absence.

Par ailleurs, de manière plus globale, cette autorisation rémunérée est étendue dans les mêmes conditions aux salariés ayant des enfants à charge reconnus en situation de handicap ou aux salariés aidants un parent en situation de handicap pour les besoins des démarches administratives et/ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement de leur situation de handicap.

* SENSIBILISATION DE L’ENSEMBLE DU PERSONNEL AU HANDICAP

Afin de rendre plus efficient et faciliter l’intégration des personnes handicapées en entreprise, les parties rappellent qu’il est important d’informer et de sensibiliser l’ensemble des salariés sur le handicap.

Différentes mesures ont déjà été mises en place pour sensibiliser le personnel de l’entreprise au handicap et seront renouvelées.

A cet effet, une communication régulière sur le sujet du handicap sera déployée au sein de l’entreprise notamment lors de la semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH). Il sera par ailleurs *:*

* Mis en place une journée abordant différentes thématiques sur le handicap

1. **Les déplacements domicile travail**

L’entreprise rappelle les mesures mises en place afin d’améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail notamment dans un but de réduction du coût de la mobilité et des émissions de gaz à effet de serre ainsi de polluants atmosphériques :

* Places de stationnement dédiées pour les vélos
* Mise en place et poursuite du télétravail pour les postes concernés

**PARTIE 3 – Dispositions finales**

**1) Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu à compter du 01er Janvier 2022.

**2) Durée de l’accord, dénonciation, révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s’appliquera à partir du lendemain des formalités de dépôt jusqu’au 31/12/2022.

Les mesures prévues à l’article 1 de la partie I seront appliquées avec un effet rétroactif au 01er Janvier 2022.

Au terme de cette durée d'application, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Étant conclu pour une durée déterminée l'accord ne peut être dénoncé. Il peut faire l'objet d'une modification par avenant sans que l'une ou l'autre des parties ne soit tenue de négocier un tel avenant.

**3) Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS sous format électronique sur le site en ligne TéléAccords. Il sera également déposé un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de lieu de conclusion conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Fait à Venette, le 15 Mars 2022

En autant d’exemplaires que de parties

Chaque partie reconnaissant avoir reçu le sien

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la Société  XXXX  Directeur de site | Pour la Société  XXXX  Directeur Innovation | |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la CFDT  XXXX  Délégué Syndical | Pour la CGT  XXXX  Délégué Syndical | Pour FO  XXXX  Délégué Syndical |