**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES ACCORD sur le CDI de VERNEUIL EN HALATTE 2022**

Entre l’Etablissement Legrand SNC situé : Avenue du Parc Alata – 60550 Verneuil en Halatte, Représenté par :

* Monsieur XXX, responsable de site

accompagné de Madame XXX Responsable RH D’une part,

Et par ordre alphabétique de :

* Monsieur XXXX pour la CFE-CGC Accompagné de Monsieur XXXX
* Monsieur XXXX, pour FO

Accompagné de Monsieur XXXX

* Monsieur XXXX , pour la CGT Accompagné de Monsieur XXXX
* Monsieur XXXX, pour la CFDT Accompagné de Madame XXXX

D’autre part.

Au terme de trois réunions de négociation qui se sont tenues les 20 décembre 2021, 25 février 2022 et 16 mars 2022, les parties au présent accord ont convenu ce qui suit.

Les discussions se sont organisées autour de propositions garantissant la maitrise des coûts sur le site et du pouvoir d’achat.

## Chapitre 1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

**Article 1 - Rémunérations**

### Pour les Ouvriers et ETAM

Ce personnel bénéficiera en 2022 :

* + d’une augmentation générale de 1.7% au 1er avril 2022 avec un talon de 55€ bruts base temps plein
* d’une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 0.5%. Les augmentations individuelles seront appliquées à partir du 1er mai 2022 avec effet rétroactif au 1er avril 2022 pour 80 à 90% des augmentations. Le reste des augmentations soit entre 10 et 20% des AI seront distribuées au-delà de cette date pour ceux qui auraient des actions d’amélioration à finaliser sur la fin d’année et cela sans rétroactivité.
  + d’une enveloppe spécifique de 0.4%, gérée au niveau de Verneuil, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

Sauf situation exceptionnelle ou plus favorable qui sera expliquée au salarié, toute progression du coefficient sera accompagnée d’une augmentation individuelle d’au moins 30 euros brut.

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

La Direction des Ressources Humaines France et la hiérarchie concernée organiseront un entretien pour tous les salariés n’ayant pas eu d’augmentation individuelle depuis au moins quatre ans et sous réserve de l’accord des intéressés.

### Pour les Cadres

Ce personnel bénéficiera en 2022 :

* + D’une enveloppe d’augmentation individuelle de 2% au 1er juin 2022
  + D’un budget de 0.5% distribué sous forme de prime individuelle en juin 2022
  + D’une enveloppe spécifique de 0.4%, gérée au niveau du FEDiSC, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

### Grilles de Salaire Site

Pour tenir compte du marché du travail et pour attirer notamment de nouveaux profils, les grilles de salaires (« embauches » et « montants garantis selon expérience ») sont revalorisées de 50€ bruts au 1er avril 2022.

## Article 2 – Forfait repas

Compte tenu de l’inflation de l’année 2021 et du contexte politique qui a une incidence directe sur le pouvoir d’achat de nos collaborateurs notamment sur le prix des produits de première nécessité, la Direction a décidé de revaloriser significativement la prime de panier pour amener du pouvoir d’achat direct aux salariés.

La prime de panier de 1,60 euro est revalorisée de 0,70 centimes d’euro net pour être portée à 2,30euros net par jour travaillé versée sous les mêmes conditions qu’actuellement.

Pour le personnel de journée ayant une pause déjeuner d’au moins 45 minutes, la direction majorera la **prime de complément repas** sera portée à 3,01 euros équivalent à la prime de panier. Cette prime ne se cumulera pas avec d’autres prises en charge éventuelles dans le cadre de formations, déplacements, réunions… Elle sera versée sous conditions d’au moins 5 heures de travail effectif répartis matin et après-midi sur le site.

**Article 3 – Recrutements**

La Direction s’engage à recruter, en 2022, une quinzaine de contrats à durée indéterminée sur le périmètre MOD et cinq contrats à durée indéterminée sur le périmètre MOI de l’accord. Ce volume sera ajusté en fonction du niveau de l’activité.

Conformément à sa politique d’insertion professionnelle, les candidatures de personnes ayant déjà travaillé pour le Groupe au travers de contrats à durée déterminée, de missions d’intérim, de contrats d’alternance ou de stages seront analysées en priorité.

**Article 4 – Prime d’assiduité**

Compte tenu des modalités actuelles de la Prime et de ses objectifs à savoir reconnaitre le présentéisme régulier des collaborateurs au poste de travail, la Prime ne remplit plus réellement son objectif. Ainsi le montant du bonus annuel est revu pour être porté à 230 euros brut.

Cette valeur est calculée sur une période d’un an soit en l’espèce du 1er Mars de l’année N au 28 ou 29 février de l’année N+1 et versée sous condition de présentéisme sur toute la période.

Elle est toujours soumise à une condition d’ancienneté d’un an et est conditionnée à un travail effectif de 12 mois du 1er mars de l’année N au 28 février de l’année N+1. Pour toute personne arrivant ou sortant en cours de période, la prime n’est pas due.

Ne Seront pas décomptés comme une absence pour la détermination du droit à la prime les périodes de congés payés, CTA, CET et congés familiaux, journées enfant malade / hospitalisé, les congés maternité ou paternité.

**Chapitre 2 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,**

**qualité de vie au travail**

**Article 1 – Egalité professionnelle**

La Direction des Ressources Humaines s’engage à poursuivre la mise en œuvre dans le périmètre du présent accord les dispositions de l’accord du Groupe Legrand en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés qui prévoit des mesures en termes notamment de formation, de promotion, de conciliation vie privée – vie professionnelle.

Ainsi, au travers des différentes actions de mobilité, elle continuera à avoir une attention particulière pour les candidatures féminines en prenant en compte leurs aspirations pour leur déroulement de carrière.

Elle s’engage également à poursuivre le suivi particulier lors de l’examen des plans d’augmentations individuelles pour s’assurer que les propositions pour le personnel féminin sont en adéquation avec le principe d’égalité de traitement.

Par ailleurs, les exigences d’égalité de traitement seront formalisées dans la communication faite aux managers à l’occasion du lancement de la campagne d’augmentation.

**Un budget de 0,1% de la masse salariale** sera réservé à l’égalité professionnelle pour la seule année 2022. Ce budget est sans préjudice du bénéfice éventuel d’une partie d’un budget qui est réservé au

niveau Groupe par l’accord du groupe LEGRAND en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés.

Dans le cadre de la prévention d’éventuelles discriminations, les garants sont susceptibles de s’autosaisir de dossiers sans qu’il y ait eu de demande préalable.

## Article 2 – Qualité de vie au travail

### Aménagements des horaires en journée pour les collaborateurs en équipe

Il est convenu que sur l’année 2022, la Direction reconduise les aménagements d’horaire en journée pour des collaborateurs en horaire d’équipe dans le cadre des dispositions de l’Accord Groupe d’adaptation conventionnelle du 16 février 2022, ou suite aux demandes du médecin du travail pour des raisons de santé ou encore pour répondre à un équilibre vie privée vie professionnelle.

Les capacités globales identifiées au sein de la production logistique sont valables au titre de l’année 2022 uniquement et sont de **7 places en horaire de journée** dont **:**

* + - 1 au secteur Détail
    - 2 en Réception
    - 1 aux Expéditions
    - 1 au tri
    - 2 à la différenciation retardée

Un avenant à durée déterminée d’une durée de 12 mois sera proposé selon les situations aux collaborateurs concernés moyennant un délai de prévenance fixé à 1 mois pour demander une modification ou pour permettre à l’entreprise de revoir ce positionnement.

Les horaires de travail et la pause sont maintenus comme actuellement par avenant au contrat de travail à savoir un horaire quotidien de 10h10 à 17h20 avec 30 minutes de pause de 13h05 à 13h 35 (dont 20 mn payés).

### Autres Aménagements horaires

La Direction poursuit l’engagement d’étudier des horaires aménagés pour les salariés qui en feraient la demande afin de privilégier soit l’horaire du matin soit l’horaire d’après-midi dans le respect d’un équilibrage entre secteur. Cela prendra la forme d’un avenant au contrat de travail de 12 mois. Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les conditions de l’accord contrat de génération sur l’aménagement des fins de carrières.

Nous pourrons également étudier les possibilités d’aménagements spécifiques sur une courte période pour des situations particulières.

### Prime transport et Forfait mobilité durable

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », la Direction renforce la prise en charge des frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

* + - le vélo, avec ou sans assistance électrique
    - le covoiturage en tant que conducteur ou passager
    - les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la [prise en charge](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise-en-charge-obligatoire-des.html) [obligatoire des frais d’abonnement](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise-en-charge-obligatoire-des.html))
    - les autres services de mobilité partagée.

Ainsi pour encourager le co voiturage ou les autres types de transport à mobilité douce, la Direction propose une revalorisation du barème existant (si mini 4 heures de présence sur site) progressive en fonction de l’éloignement.

* 0,55 € / jour jusqu’à 20km soit +10% de revalorisation
* 1,10€ / jour de 20,1 à 40 km soit +10% de revalorisation
* 1,70€ / jour de 40, 1 à 60km soit +13% de revalorisation
* 2,30€ / jour pour + de 60km soit +15% de revalorisation

Une étude sera proposée afin d’étudier la possibilité de proposer un accès à une plateforme de covoiturage pour faciliter la mise en relation des collaborateurs.

Une étude sera menée en 2022 pour équiper le site en recharge électrique sur les parkings du personnel en cohérence avec la démarche Groupe.

### Vaccinations et Dons du sang

Afin de protéger les collaborateurs contre les risques d’épidémies, l’entreprise s’engage à étudier la possibilité de proposer pendant le temps de travail la vaccination pour le COVID au sein de l’entreprise comme pour la Grippe sur le site par le médecin du travail ou une infirmière habilitée ou à défaut en externe sous condition de deux heures pris en charge par l’entreprise.

La Direction s’engage à étudier les possibilités d’engager en 2022 une action de promotion en faveur du don du sang en organisant la venue d’un camion de collecte don du sang au sein du Parc Alata.

### Formation professionnelle

Les formations qualifiantes pourront être accessibles en partie sur le temps de travail (50% maximum) dans le cadre de l’utilisation du CPF pour accompagner des projets personnels

* Pour 2022 : limitation à 10 offres de ce type sur l’année.
* Si cela peut s’organiser sur site alors cela sera à privilégier sinon en distanciel

## Article 3– Amélioration des Conditions de travail

### Aménagements de poste

Afin de poursuivre la démarche initiée sur le site depuis plusieurs années pour améliorer les postes en faveur de l’employabilité et à offrir des conditions de travail propice à la réduction des maladies professionnelles, la Direction s’engage à poursuivre les aménagements de postes afin notamment de proposer des moyens de manutention plus ergonomiques et le renouvellement des moyens de manutention avec un budget pour 2022 de 380 000 €.

### Mesures en faveur du Handicap

Afin de nous associer à la politique Legrand en matière du Handicap, nous nous engageons à promouvoir davantage l’accord Groupe sur le Handicap auprès des salariés en 2022 en présentant une brochure pour expliquer les modalités de nos accords (2021 – 2023), en étudiant la faisabilité de proposer des activités ESAT hors les murs sur notre site à un horizon 2023 2024 sur des activités aujourd’hui en sous traitance.

Nous poursuivrons nos actions en matière d’intégration de collaborateurs reconnus TH notamment au travers de la participation au DUODAYS en 2022.

# Chapitre 3 – Formalités

## Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu’au 31 03 2023. Il entrera en vigueur le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

## Article 2- Formalités de dépôt

Il sera déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme de téléprocédure et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Creil.

Fait à Verneuil, le 16 février 2022 En 7 exemplaires originaux

Pour la Direction, Pour les organisations syndicales représentatives

**Monsieur XXXX CFDT : Monsieur XXXX**

Responsable du site

**CFE-CGC : Monsieur XXXX**

**CGT : Monsieur XXXX**

**FO : Monsieur XXXX**