**ACCORD d’ENTREPRISE**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE CONCERNANT LES OUVRIERS, ETAM et CADRES de SDEL Sud Ouest Industrie**

Entre

La société **SDEL Sud Ouest Industrie** représentée par M. **XXXX**, agissant en qualité de Chef d’Entreprise

D’une part

ET

L’organisation syndicale représentative au sein de SDEL Sud Ouest Industrie SAS représentée par M. **XXXXX** pour le syndicat CGT

D’autre part

Ont été négociées les dispositions du présent accord

**1/ PREAMBULE ET CHAMP D’APPLICATION**

Conformément à l’article L.2242-5 issu de la loi du 17 août 2015, les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée concernant les Ouvriers, ETAM et Cadres se sont déroulées les :

-08 Décembre 2021 (réunion préparatoire)

-10 Janvier 2022 (réunion de négociation)

-18 Janvier 2022 (réunion de négociation)

entre la Direction de SDEL Sud Ouest Industrie et l’ Organisation Syndicale Représentative précitée.

Le présent accord en est issu. Il concerne les catégories Ouvriers, ETAM et Cadres de SDEL Sud Ouest Industrie SAS pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Ces négociations se sont déroulées sur la base des documents communiqués par la Direction lors de la réunion préparatoire du 08 Décembre 2021.

L’ensemble des documents remis a permis notamment une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l’organisation du temps de travail

**2/ DISCUSSIONS AUTOUR DES INFORMATIONS REMISES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES**

La Direction a commenté les documents qui ont été remis à l’ensemble des organisations syndicales. Elles reprennent :

* La situation financière de la Société (2020 et 2021) avec ses faits marquants.
* Les effectifs par catégorie socioprofessionnelle (CSP) et par genre
* Les effectifs par niveau / coefficient (au sens de la convention collective du Bâtiment)
* L’augmentation de salaire générale par catégorie 2021
* Le nombre d’heures intérimaires et CDD
* La répartition de l’effectif par type de contrat et par genre
* Les embauches et les sorties par CSP et par genre
* La répartition de l’effectif par âge, ancienneté et CSP
* La répartition de l’effectif par sexe, CSP, qualification socio-professionnelle et chantier/bureau
* Les graphiques correspondants
* Les promotions par CSP et par genre
* La répartition de la formation par sexe et CSP
* Les effectifs à temps partiel
* Les travailleurs handicapés

Sur chacun de ces thèmes, des débats s’instaurent et la Direction répond aux questions du délégué syndical

**3/ REMISE DES REVENDICATIONS SYNDICALES**

Après que la Direction ait répondu à toutes les questions concernant les éléments préparatoires, le délégué syndical procède à l’exposé de ses revendications.

**4/ PROPOSITIONS DE LA DIRECTION ET REVENDICATIONS SUCCESSIVES**

Au cours des différentes réunions de négociations, la Direction reprend chacune des revendications syndicales.

Une première proposition est ensuite faite par le Chef d’entreprise.

Après échanges et négociations sur les propositions faites par la Direction et les revendications de l’Organisation Syndicale, il a été finalement convenu ce qui suit :

* **Revalorisation des salaires et primes**
* **Revalorisation moyenne des salaires** : la revalorisation moyenne des salaires ne sera pas inférieure à 2,5%, et se fera sous forme de mesures individuelles, hors promotion, pour chacune des 3 catégories socio-professionnelles au 01/01/2022.
* **Versement d’une prime de 600€ :** cette demande n’est pas acceptable. Toutefois l’ouverture des négociations pour l’instauration d’un accord d’intéressement doit se faire rapidement
* **Primes :** Revalorisation de 2,5% des primes suivantes :

**SEVESO :** de 2,55€ à 2,61€

**Insalubrité :** de 4,30€ à 4,41€

**Astreinte :** de 320€ à 330€

**Eloignement :** de 10€ à 10,25€ (si sup à 500km de 15€ à 15,50€)

* **Augmentation du forfait Grand Déplacement : le forfait GD est revalorisé à 90,40€ soit le plafond URSSAF**

Pour rappel, en cas de dépassement du forfait Grand Déplacement, le collaborateur est dédommagé aux frais réels.

* **Mise en place d’une prime de transport pour le personnel sédentaire :** cette demande n’est pas recevable
* **Mise en place d’une compensation pour le personnel impacté par les travaux du pont d’Abidos :** cette demande n’est pas recevable car elle ne relève pas de la responsabilité de l’entreprise.
* **Accessoires de salaire**
* **Part patronale des tickets restaurant :** augmentation à hauteur de 5,35€ (+2.88%) avec une valeur faciale passant de 9.20€ à 9.35€.
* **Prime d’ancienneté**: Même réponse qu’en 2021. La mise en place d’un tel système favoriserait l’ancienneté au détriment des capacités professionnelles. Du point de vue de la Direction, l’ancienneté n’est pas un critère de reconnaissance professionnelle.
* **« Prime de conduite »** : pour les salariés qui exercent les fonctions de leur supérieur hiérarchique pendant son absence : Nous ne sommes pas d'accord pour l'attribution systématique de ce système de prime. La Direction n'est jamais allée à rencontre des demandes de primes exceptionnelles justifiées, ayant pour objectif de récompenser et de valoriser un collaborateur
* **Jour enfant Malade (Accord égalité H/F) – revendication pour l’étendre à 16 ans :** À ce jour 1 jour rémunéré par salarié pour un enfant de moins de 12 ans. Le nombre de cas d'emploi sur une année se comptant sur les doigts d’une main, cette demande ne nous semble pas recevable.
* **Progression de carrière pour les +10 ans d'ancienneté :** L'ensemble des salariés de la Société bénéficie d'un Entretien individuel de management une fois par an ou tous les 2 ans, et d'un Entretien professionnel tous les 2 ans, ayant pour but d'évaluer les objectifs passés, de fixer ceux à venir et d'établir un plan de carrière selon le potentiel de la personne. En complément, un quantitatif sera communiqué au CSE : nbre de salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté et n’ayant pas bénéficié d’une évolution significative de carrière sur les 10 dernières années.
* **CET :** Cet accord date de 2012 et n’a jamais pu être mis en œuvre à cause de difficultés techniques de mise en place. Or, outre ces raisons techniques, la création d’un CET n’est pas dans les valeurs du Groupe ni de la Direction. L’employeur a une obligation de résultat sur la santé et sécurité de ses collaborateurs, ce qui est difficilement compatible avec l’instauration d’un CET. Nous rappelons que les congés doivent impérativement être pris par l’ensemble des collaborateurs. La Direction propose d’ouvrir des discussions avec les organisations syndicales afin de réviser l’accord 35h dans ce sens.

Le présent accord fera l’objet d’une information à la CSE lors de la réunion du 28 janvier 2022.

5/ **PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en version intégrale et en version anonymisée sur la plateforme *TéléAccords (*[*www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/)*),* et un exemplaire sera adressé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes de Pau. Un exemplaire sera réservé à l’affichage pour information du personnel. Un exemplaire sera remis au délégué syndical.

Fait à Pardies, le 21/01/2022

En 5 exemplaires originaux,

Pour la société SDEL Sud Ouest Industrie Pour l’organisation syndicale CGT

**XXXXX XXXXX**

Chef d’entrepriseDélégué Syndical