**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE ET L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**POUR L’ANNEE 2022**

**ENTRE :**

**La Société CERBALLIANCE PYRENEES** dont le siège social est situé 11 bis rue Larrey – 65000 Tarbes - Représentée par M. , dûment habilité à l’effet du présent accord en sa qualité de Président.

*D’une part,*

**ET**

**L’organisation syndicale CGT** représentée par Madame , déléguée syndicale.

*D’autre part,*

**IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD :**

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatif à la négociation obligatoire en entreprise, la Direction de la Société CERBALLIANCE PYRENEES a invité les organisations syndicales représentatives à négocier dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée d’une part, et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail d’autre part, en date du 18 janvier 2022.

* **Sur le calendrier des négociations :**

La négociation collective, prévue par l’article L. 2242-1 du Code du travail, s’est déroulée, suivant le calendrier suivant :

* Le 02 février 2022 ;
* Le 11 février 2022 ;
* Le 14 février 2022.

Le présent accord a été soumis à la signature des parties le 17 février 2022.

* **Sur les négociations :**

Lors de la première réunion, les parties sont convenues du calendrier ci-dessus, du lieu des réunions ainsi que des informations à remettre aux organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Au cours des réunions susmentionnées, les parties ont échangé sur les thèmes prévus aux articles L. 2242-1 1° et 2° et suivants du Code du travail et notamment sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A ce titre, les parties constatent que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont inexistants.

En dernier lieu, les propositions des organisations syndicales étaient les suivantes :

* Un complément de prime COVID de 800 € bruts pour l’exercice 2021 et versé pour la paie de février 2022 ;
* La rémunération ou la récupération des heures supplémentaires en tout ou partie à la volonté du (de la) salarié(e) outre la mise en place d’un planning de récupération par les responsables de sites assorti de l’embauche ou de la prolongation de CDD durant les périodes de récupération ;
* Avantage sociale : l’obtention de l’équivalent d’un treizième mois en acquis social.
* Jours exceptionnels pour décès frères et sœurs et Grands-parents d’une durée de 3 jours
* Journée de solidarité prise en charge par l’entreprise
* Pas de jour de carence en cas d’hospitalisation
* 2 jours de carence au lieu de 3 en cas de maladie (hors hospitalisation)
* Abondement à la participation
* La signature d’un accord d’intéressement
* Passage au coefficient technicien A pour les techniciens ayant une ancienneté de plus de 35 ans dans l’entreprise.
* Ajout d’une tranche de 25 ans d’ancienneté pour les jours de congés d’ancienneté
* Une meilleure prise en charge de la mutuelle par l’employeur
* Possibilité d’une embauche d’une personne sur plusieurs sites.

es r ette précison semble en contradiction avec le paragraphe suivant. 00000000000000000000000000000000000000000000000000000000

De son côté, la Direction de la Société CERBALLIANCE PYRENEES a souligné la nécessité d’être vigilent à l’égard de la situation économique de la Société notamment au regard de la baisse d’activité HORS COVID durant l’année 2021 et la perte définitive de l’activité de la Clinique de l’Ormeau (-180k€ min. CA) qui doit conduire à des adaptations et à une valorisation des métiers.

En particulier, la Direction a insisté sur sa volonté de valoriser les équipes du plateau technique à Séméac mis en place fin 2020, lequel doit devenir « le poumon » de la Société.

La Direction a manifesté par ailleurs son souhait, à travers cette négociation, d’avoir un dialogue social plus apaisé.

En conséquence, compte tenu des éléments communiqués aux organisations syndicales, des demandes formulées par ces dernières et des possibilités évoquées par la Direction de la Société, les parties, aux termes des négociations, ont convenu du présent accord.

**IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**PARTIE I – CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD**

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d’entreprise, tout spécialement :

* Les articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
* Les articles L. 2242-17 et suivants du Code du travail qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés de la Société CERBALLIANCE PYRENEES.

**ARTICLE 2 – OBJET**

L’objet du présent accord est relatif :

* Aux salaires effectifs ;
* À la durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel ;
* Aux dispositifs d'épargne salariale ;
* Au 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 ;
* À l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
* Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
* Aux mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle ;
* Aux mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
* Aux modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
* Au droit à la déconnexion ;
* À l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
* A la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant des modes de transport vertueux ainsi que la prise en charge des frais inhérents.

Il est ici rappelé que le thème « partage de la valeur ajoutée » fait l’objet d’un accord de participation en vigueur au sein de la Société.

L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

La comparaison entre le présent accord et les avantages résultant de la Convention collective nationale de la profession se fera de ce fait, globalement sur l’ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l’ensemble des salaires.

**PARTIE II – CONTENU DE L’ACCORD**

**ARTICLE 3 – SALAIRES EFFECTIFS**

Les salaires de base effectifs en vigueur dans l’entreprise seront revalorisés dans les conditions ci-après.

Les salaires de base des salariés non-cadres justifiant d’une ancienneté supérieure à 1 an au 1er avril 2022 bénéficieront d’une augmentation du salaire mensuel de base brut à compter du 1er avril 2022 de :

* **70€ bruts** pour les salariés de la Logistique, secrétaires médicales, techniciens préleveurs, infirmiers DE et les techniciens du Plateau Technique.

Ces augmentations seront proratisées en fonction du temps de travail des salariés concernés.

Pour les techniciens du Plateau Technique, une prime d’activité annuelle « Plateau Technique » de 500€ bruts au prorata de la présence durant la période du 1er avril 2022 à 31 mars 2023 sera versée en mars 2023, sans condition d’ancienneté.

**ARTICLE 4 – HEURES SUPPLEMENTAIRES**

A compter du 1er mars 2022, les heures supplémentaires travaillées peuvent donner lieu, au choix du salarié au paiement majoré dans les conditions légales et règlementaires en vigueur (paiement de l’heure avec majoration) ou à l’octroi d’un repos compensateur équivalent (heure et majoration).

Le choix entre le bénéfice du paiement de l’heure supplémentaire avec la majoration correspondante ou l’octroi d’un repos compensateur équivalent (d’une durée correspondant à l’heure supplémentaire et à sa majoration) appartient au salarié. A la fin du cycle de travail, il doit faire connaître son choix au plus tard avant le 05 du mois au cours duquel l’heure supplémentaire a été réalisée. A défaut de choix avant cette date, l’heure supplémentaire sera récupérée.

Les modalités de prise du repos compensateur équivalent sont les suivantes :

* Le salarié sera autorisé à prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que le compteur d’heures de repos aura atteint au moins 7 heures.
* Le salarié adresse sa demande de prise de repos à la Direction au moins 1 mois à l’avance.
* La Direction fait part de son accord ou de son refus dans un délai raisonnable. En cas de refus, elle propose une autre date.
* Chaque journée ou demi-journée devra être prise de préférence avant la fin de l’année civile.
* Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu’il ait pu bénéficier du repos auquel il a droit ou avant qu’il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Les salariés sont informés du nombre de repos compensateur équivalent porté à leur crédit sur le bulletin de paie.

**ARTICLE 5 – JOURNEE DE SOLIDARITE**

La mesure mise en place entre 2019 et 2022, est renouvelée en 2023 à titre exceptionnel.

**ARTICLE 6 – HOSPITALISATION**

En cas d’arrêt de travail entraînant l’hospitalisation du salarié, la Société s’engage à maintenir la rémunération du salarié pendant les trois premiers jours de l’arrêt de travail au cours desquels il ne perçoit aucune indemnité journalière de la sécurité sociale.

Aucun jour de carence ne sera donc décompté en cas d’hospitalisation, sous réserve de justifier d’un bulletin d’hospitalisation.

Cette mesure prendra effet à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin au 31 décembre 2023.

**ARTICLE 7 – DIVERS**

Les parties n’ont convenu d’aucune disposition particulière sur les thèmes suivants, objets de la négociation :

* Les dispositifs d'épargne salariale ;
* La prévoyance et la mutuelle ;
* L’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ;
* Les objectifs et les mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d’accès à l’emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d’emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
* La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ceux-ci étant inexistants;
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle ;
* L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés ;
* Le droit à la déconnexion ;
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

**PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 8 – DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois.

Au terme de ces douze mois, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Etant 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.

**ARTICLE 9 – PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Laboratoire et non signataires de celui-ci.

Conformément à l’article L.2231-6 du Code du travail, l’accord fera l’objet d’un dépôt en deux exemplaires auprès de la DREETS dont une version papier signée des parties et une version électronique à l’adresse : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud’hommes de Tarbes ainsi qu’à chacune des parties signataires.

Les parties sont informées qu’en application des dispositions des articles L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (à ce jour, Légifrance).

Le présent accord sera publié dans une version anonyme, c’est-à-dire sans les noms et prénoms des personnes physiques ayant signé l’accord.

Toutefois, les parties sont informées qu’elles peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de cette publication par décision motivée et signée par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Tarbes en 5 exemplaires, le 17 février 2022.

**Pour l’organisation syndicale CGT**

Madame

**Pour la Société**

Monsieur