|  |
| --- |
| **Négociations Annuelles Obligatoires – Année 2021**  **sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**  **SOCIETE « CEGELEC PERPIGNAN »** |

**ENTRE :**

**La Société par Action Simplifiées (SAS)** **Cegelec Perpignan** au capital de 4.112.784 Euros, ayant son siège social au 335, rue Louis Delaunay – Zone industrielle Nord – 66000 PERPIGNAN, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Perpignan sous le n° 537 915 670, représentée par **Monsieur ……………………………**, son Président,

D’une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives :

* CGT représentée par Monsieur ……………………, représentant syndical CGT Perpignan Nord (externe)
* CFE-CGC BTP représentée par ……………………………., Délégué Syndical,

D'autre part,

Ci-après désignés ensemble « les Parties ».

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les Parties se sont réunies, à l’initiative de la Société, les 15 décembre 2021 et 14 janvier 2022.

Les parties ont négocié sur l’ensemble des thèmes visés ci-dessous en faisant leurs propositions respectives.

Pour rappel, la négociation a porté sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, qui comprend :

* + - * Les salaires effectifs,
      * La durée effective et organisation du temps de travail,
      * Intéressement, participation et épargne salariale,
      * Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes

Cette négociation à fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par …………………, délégué syndical CFE-CGC BTP sous la référence 20211215 PV Réunion préparatoire NAO et contenu des échanges lors de la NAO.

Le PV de réunion du 17/12/2021 joint au présent accord reprend les propositions respectives de chacune des parties.

|  |
| --- |
| **PARTIE II**  **MESURES AYANT FAIT L’OBJET D’UN ACCORD DES PARTIES** |

**ARTICLE 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la Société, laquelle comprend les entreprises suivantes :

* CEGELEC Perpignan Electricité tertiaire
* CITEOS Perpignan
* CEGELEC Perpignan Génie Clim et ENR
* CEGELEC Perpignan UF

Pour rappel le terme d’entreprise est utilisé pour définir les établissements de la société Cegelec Perpignan comme définie pour la mise en place des CSEE.

Il s’appliquera à toute nouvelle entreprise intégrée dans la Société entrant dans son champ d’application, pendant la durée de sa mise en œuvre.

**ARTICLE 2 : Base de l’accord**

**2.1 Les salaires effectifs**

* **Rémunération**: l’augmentation moyenne globale sera de 3.2%
* **Titres restaurants :** Pour rappel, la prise en charge des tickets restaurant par la société est passée de 50% à 60% depuis le 1er janvier 2021 (sans pouvoir en aucun cas excéder la limite d’exonération de charges sociales URSSAF).

Conformément au barème URSSAF applicable à compter du 1er janvier 2022, la part de prise en charge patronale des tickets restaurant passer de 5.55€ à 5.69€ par ticket de 9.50€.

* **IPD :** la revalorisation des IPD 2022 a été communiquée par la fédération régionale des travaux publics de Montpellier le 3 janvier 2022. La société Cegelec Perpignan calera sa grille de déplacement à cette dernière pour les zones 1 à 5 et les repas.

Concernant l’indemnité de trajet zone 1b, le complément exceptionnel de 0.27€ sera ajouté comme chaque année.

Les zones 6 et 7 seront revalorisées comme suit :

* Zone 6 :
* Indemnité de trajet (2021 =10€) =11.75€
* Indemnité de transport (2021=16.25€) *=* 18€
* Zone 7 :
* Indemnité de trajet (2021 = 10€) : 11.75€
* Indemnité de transport (2021 = 16.25€) = 18€
* **Paiement PFA pour les ETAM :**

Le solde annuel de la PFA pour les ETAM (actuellement payé en totalité à fin décembre) fera l’objet d’un versement d’une avance sur le mois de novembre.

**2.2 La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Les modalités d’organisation du temps de travail et de durée effective du travail restent fixées conformément aux modalités établies dans l’accord d’entreprise relatif à l’aménagement du temps de travail signé le 14/11/2013.

Il est rappelé qu’un accord sur le télétravail est entré en application au 1er janvier 2021.

Cet accord s’inscrit clairement dans une démarche de qualité de vie au travail engagée par Cegelec Perpignan et a notamment pour but de permettre aux collaborateurs éligibles une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à la flexibilité permise par le télétravail.

Pour l’ensemble des salariés, la journée de solidarité est fixée le lundi de pentecôte.

**2.3 Intéressement, participation et épargne salariale**

Les Parties rappellent que les salariés de la Société bénéficient des dispositifs d’épargne salariale suivants :

* Un accord de participation a été conclu le 14/11/2013 pour une durée indéterminée. Le montant global de la Réserve Spéciale de Participation pour l’exercice 2020 est nul.
* Un accord d’intéressement collectif a été conclu le 28/06/2019 pour les années 2019, 2020 et 2021, renouvelable par tacite reconduction.

Le montant global d’intéressement collectif pour l’entreprise CITEOS Perpignan pour l’exercice 2020 s’élève à 7277,89 euros bruts.

Le montant global d’intéressement collectif pour les autres entreprises pour l’exercice 2020 est nul.

En parallèle de la mise en place du dispositif d’intéressement collectif, un dispositif d’intéressement individuel a intégré dans l’accord d’intéressement conclu le 28/06/2019, pour les années 2019, 2020 et 2021, renouvelable par tacite reconduction.

Le montant global d’intéressement individuel pour l’entreprise CITEOS Perpignan pour l’exercice 2020 s’élève à 7277,89 euros bruts.

Le montant global d’intéressement individuel pour les autres entreprises pour l’exercice 2020 est nul.

Il ne sera apporté aucune modification aux dispositifs déjà applicables dans la Société.

En outre, en tant que société du groupe VINCI, chaque salarié bénéficie, dès 3 mois d’ancienneté dans le Groupe :

* du Plan d’Epargne du Groupe VINCI (PEG VINCI) ;
* du Plan d’Epargne Retraite Collectif du groupe VINCI (PERCO ARCHIMEDE).

Le montant global de l’abondement versé par la Société au cours de l’exercice 2021 s’élève à 183 778 euros.

**A compter du 1er janvier 2022, ces deux plans d’épargne du groupe sont modifiés :**

* **Le PEG VINCI** a été présenté le 23 novembre au CSE VINCI SA, signé le 9 décembre et déposé auprès de l’administration le 10 décembre 2021. La fixation des règles d’abondement est identique aux règles de 2021.
* **Le PERCOL-G ARCHIMEDE** a été négocié et signé le 30 novembre dernier avec les Organisations Syndicales Représentatives du Groupe et déposé auprès de l’administration le 17 décembre 2021. L’avenant est principalement dû à la modification de l’abondement pour 2022 en fonction des catégories socio-professionnelles.

**Les règles d’abondement pour les catégories ouvriers et ETAM évoluent** : pour les versements jusqu’à 200€, l’abondement annuel passe à 200%, pour les versements de 201€ à 400€, l’abondement annuel reste à 100%. Le plafond d’abondement maximum annuel passe donc de 400€ à 600€ pour ces catégories de personnel.

Pour les cadres, la fixation des règles d’abondement est identique aux règles de 2021.

Les CSEE seront informés de ces modifications au cours de la prochaine réunion. Une communication sera également effectuée auprès des salariés.

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

Un accord en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 25 janvier 2021 pour une durée de 4 ans, sur la base de l’analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (rapport annuel unique).

Compte tenu de la difficulté pour suivre les indicateurs prévus dans l’accord initial, il est convenu entre les parties de rechercher de nouveaux indicateurs plus pertinents et adaptés.

Cet accord prévoit des mesures, y compris des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avec un suivi annuel réalisé au cours de la négociation annuelle obligatoire.

Un bilan de suivi a donc été réalisé sur les trois domaines d’actions pour lesquels des objectifs ont été fixés dans l’accord du 25 janvier 2021 :

* l’embauche (indicateur : rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues suite à une offre et le nombre de recrutements féminins réalisés) :

L’indicateur choisi pour mesurer la progression de cette action s’avère très difficile à suivre pour le service RH qui n’est pas en charge directement du recrutement. De plus, le recrutement se fait très largement sous forme de cooptation et non via le passage d’une annonce.

Les chefs d’entreprise vont être relancés sur ce sujet afin que le service RH soit informé systématiquement des candidatures reçues lors de la publication d’une offre d’emploi.

Il est à noter que 6 stagiaires sur 8 pour la catégorie ETAM étaient des femmes en 2021.

* La formation :
* indicateur 1 = tenue des entretiens par CSP et par Sexe
* Seule l’équipe UF n’a pas bénéficié des entretiens
* Indicateur 2 = durée moyenne des formations par sexe et par CSP
* cf- rapport annuel unique 2021
* La rémunération effective :
* indicateur 1 = comparaison des salaires d’embauche par genre et CSP
* aucune embauche de femme sur 2021
* indicateur 2 = évolution de la rémunération annuelle brute moyenne par genre et par CSP

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CSP** | **Sexe** | **Evolution** |
| **OUVRIERS** | **Homme** | **+ 1.014** |
| **ETAM** | **Femme** | **+1.020** |
| **Homme** | **+1.021** |
| **CADRES** | **Femme** | **0**  **(suite entrées/sorties)** |
| **Homme** | **+ 1.013** |

Il est par ailleurs précisé la Société a publié, le 1er mars 2021, le résultat de l’index d’égalité entre les femmes et les hommes, prévu dans le cadre de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Le résultat de cet index, calculé sur la base de quatre indicateurs, n’a pas pu être déterminé au titre de l’année 2020 (suite à l’absence de congé maternité/adoption en 2020). Les indicateurs ainsi que les résultats obtenus ont été présenté aux représentants du personnel de la société.

Pour l’année 2021, l’index sera de nouveau calculé pour être mis en ligne le 1er mars 2022 au plus tard.

**2.4. Complémentaire santé**

Le résultat prévisionnel 2021 du régime est estimé à 104.5%.

Après négociation avec ProBTP, la société a pu obtenir un maintien à l’identique des cotisations au 01/01/2022.

Ce maintien des tarifs 2021 concerne également le contrat couvrant les ex-salariés ESCASH.

**2.5. Qualité de vie au travail**

* **Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés :**

Les Entretiens individuels de management font, et continueront d’intégrer cette notion.

Le Président et les partenaires sociaux rappellent l’importance d’un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, c’est pourquoi chaque collaborateur a le devoir de prendre soin de lui et de son environnement familial.

L’accord sur le télétravail conclu en parallèle des négociations s’inscrit dans ce cadre.

* **L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés :**

La mise en place des Revues mensuelles de sécurité et de Productivité permet à chaque collaborateur de s’exprimer sur tous les sujets relatifs à son activité. Elles constituent un moment privilégié d’échange chantier-bureau.

Cette expression peut-être également faite lors des réunions d’entreprise, des visites de chantiers et auprès des membres des CSE d’établissement et des CSSCT.

Le service Ressources Humaines, ainsi que les Institutions représentatives du personnel, dont les noms et coordonnées font l’objet d’un affichage, sont toujours disponibles et restent à l’écoute de tous les salariés.

* **Le droit à la déconnexion des salariés :**

L’accord sur le droit à la déconnexion signé le 27 novembre 2017 étant arrivé à terme, les parties ont relancé les négociations 2020. Un nouvel accord à durée indéterminé a été conclu le 25/11/2020.

* **Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés :**

La direction et les partenaires sociaux s’engagent à poursuivre les efforts développés dans le cadre de la politique générale en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, notamment sur les points suivants :

* Assurer l’accessibilité de l’entreprise et du poste de travail
* Assurer l’aménagement du poste et des conditions de travail
* En cas de poste à pourvoir : l’entreprise doit s’interroger sur la possibilité de le confier à un travailleur handicapé.
* Communiquer auprès des salariés sur le handicap, notamment par le biais de la semaine Européenne pour l’emploi de Personnes Handicapées

La direction s’engage à maintenir ses efforts sur la prévention des situations pouvant provoquer le handicap et sur l’accompagnement des nouveaux salariés handicapés, en relation avec le médecin du travail est la CCSSCT en vue de trouver le poste le mieux adapté au handicap.

**ARTICLE 3 : Durée de l’accord**

Les mesures visées sont prises pour une durée d'un an et concerne l’année 2022. Au terme de l'année 2022, le présent accord ne s'appliquera plus et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Néanmoins, au terme de l’année 2022, les dispositions de l'accord seront le cas échéant rediscutées au cours des prochaines NAO.

**ARTICLE 4 : Publicité et dépôt de l'accord**

En application du décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, le présent accord sera déposé par la Société, auprès de la DREETS, sur la plateforme de télé-procédure dédiée (TéléAccords).

Une version rendue anonyme du présent accord, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sera également déposé par la société auprès de la DREETS, en même temps que l’accord.

Une mention de cet accord figurera sur les tableaux d’affichage présents dans la société et une copie sera remise aux CSE et au CSEC.

Un exemplaire original est remis ce jour à aux l’organisations syndicales signataires.

Fait à Perpignan, le 14/01/2022

En 4 exemplaires.

**Pour les Organisations syndicales Pour la direction**

………………………………….

CGT Président

……………………………………………………

représentant syndical CGT Perpignan Nord (externe)

CFE-CGC BTP

…………………………………………………….

Délégué Syndical,