**ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DES SALAIRES**

**ANNEE 2022**

La société **SEGILOG**, société par actions simplifiée au capital de 400 000 €, dont le siège social est situé rue de l’Eguillon, ZI route de Mamers, 72400 La Ferté-Bernard, immatriculée au registre du commerce et des sociétés du Mans sous le numéro 334 783 966, représentée par son Directeur des ressources humaines

ET

Les organisations syndicales :

- CFE CGC, représentée par

ont, conformément à l'article L. 2242-8 du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés à l’article précité et ont eu de nombreux échanges du 7 avril 2022 au 7 juillet 2022.

**Article 1 : Préambule**

Lors des différentes réunions, la Direction a exprimé qu’elle était consciente de :

* l’effort et de l’investissement des collaborateurs au cours de l’année 2021 et de la nécessité en sus de mesures collectives d’envisager des augmentations de rémunération pour les collaborateurs, en privilégiant les augmentations individuelles ;
* la nécessité de trouver le moyen d’agir sur le pouvoir d’achat des collaborateurs, affecté entre autres par l’inflation et la crise sur les matières premières et l’énergie.

Les organisations syndicales ne se sont pas opposées à des augmentations individuelles, si celles-ci pouvaient servir un grand nombre de salariés mais ont réitéré leur souhait de porter l’accent sur des mesures collectives et notamment des augmentations générales. La Direction a donc finalement décidé d’augmenter l’enveloppe globale des mesures pour 2022 à hauteur de 3,6% de la part des salaires, la moitié de cette enveloppe étant consacrée à des mesures collectives.

**Article 2 : Accord**

Les parties sont parvenues ce jour, à un accord sur les mesures suivantes :

* **Une enveloppe d’augmentation générale représentant 1,1% de la part des salaires**.

Le salaire mensuel fixe brut de chaque salarié entrant dans le champ d’application de la mesure, sera augmenté d’un montant brut de 30 euros (base temps plein à fin juin 2022) à compter du 1er juillet 2022.

Champ d’application :

* Présence dans les effectifs depuis le 31 décembre 2021
* Salariés en CDI ou CDD hors contrats en alternance
* **Une enveloppe de mesures collectives représentant 0,4% de la part des salaires versée en septembre 2022 ou en octobre 2022.**

Cette enveloppe fera l’objet de négociations à la rentrée 2022 afin d’identifier les dispositifs les plus adéquats pour apporter aux salariés des mesures sociales qui leur seraient bénéfiques, à travers le versement d’une prime dite PEPA si le dispositif légal le permet et une baisse de la participation sur les véhicules de société. Cette augmentation collective sera perçue en septembre 2022 ou en octobre 2022 en fonction des négociations et de la publication des dispositifs de versement de ladite prime.

* **Une enveloppe d’augmentations individuelles représentant 1,8% de la part des salaires**.

Ces augmentations seront définies entre les managers et la DRH suivant trois critères principaux :

* le niveau de salaire par rapport au poste occupé et aux salaires pratiqués dans l’entreprise pour ce même poste et comparativement aux autres métiers,
* la performance, le niveau de maîtrise et d’autonomie du salarié à son poste,
* l’historique d’évolution de rémunération du salarié.

L’employeur informera le CSE lors de la réunion ordinaire du 23 septembre 2022 de la date d’application de ces augmentations individuelles et présentera les éléments de synthèse sur ces revues (nombre de salariés augmentés, répartition par tranches d’augmentation…), étant entendu que l’employeur s’engage à ce que 70% des salariés en CDI avec un an d’ancienneté à la date du 1er juillet 2022 bénéficie d’une augmentation individuelle de son salaire brut.

Le versement de cette augmentation individuelle se fera au plus tard sur le bulletin de paie du mois d’octobre 2022 et pourra être rétroactif au 1er juillet 2022 en fonction des résultats enregistrés à fin août 2022.

* **La mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable et l’octroi d’une indemnité de 200€ par salarié se déplaçant par mobilité douce**

Le **Forfait Mobilités Durables** est un dispositif introduit par la loi LOM votée en novembre 2019.

Il prévoit la possibilité pour les entreprises de doter les salariés d’un budget par salarié pour les déplacements domicile-travail. L’employeur accepte de proposer la prise en charge à hauteur de 200 euros / an des frais de déplacements de ses salariés, qui réalisent leurs trajets domicile/travail en vélo, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l’aide d’autres services de mobilité partagée.

Cette disposition n’est pas cumulable avec le versement de la prime carburant. Cette indemnité sera versée en une fois au titre de l’année 2022 et conditionnée par la remise par le salarié d’une attestation sur l’honneur garantissant son éligibilité. Le paiement interviendra sur la paye qui suit la réception des justificatifs demandés, au plus tôt sur la paye de juillet 2022 et au plus tard sur la paye de septembre 2022. Aucune demande ne pourra être reçue au-delà du 15 septembre 2022.

* **Le versement d’une prime carburant de 200€ nets pour les salariés se rendant sur site avec leur véhicule personnel**

Cette disposition n’est pas cumulable avec le Forfait Mobilité Durable. Cette prime sera versée en une fois et conditionnée par la remise par le salarié des éléments justifiant la prise en charge des frais de carburant (en particulier la copie de la carte grise de son véhicule personnel). Le paiement interviendra sur la paye qui suit la réception des justificatifs demandés, au plus tôt sur la paye de juillet 2022 et au plus tard sur la paye de septembre 2022. Aucune demande ne pourra être reçue au-delà du 15 septembre 2022.

* **Revalorisation des Titres Restaurant**

Le Titre Restaurant sera revalorisé à hauteur de 9.48 euros à compter du 1er juillet 2022, tout en conservant la même proportion de financement (60% employeur et 40% salarié). L’application au 1er juillet 2022 sera donc effective sur les chargements de cartes effectués fin août 2022, du fait du fonctionnement en paie décalée.

* **Indemnité de télétravail**

la pérennisation de l’indemnité annuelle de 300€ net au titre du télétravail pour tous, à travers la signature d’un accord Groupe. Elle sera versée au mois de mars de chaque année au titre de l’année précédente.

**Article 3 : Date d’effet**

Le présent accord prend effet à la date de sa signature et prend fin au jour de la mise en œuvre de l’ensemble des dispositions qu’il prévoit.

**Article 4 : Dépôt de l’accord**

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentative ne pourra être partielle et intéressera l’accord dans son entier.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord ainsi que l’OPNC. Cet accord donne lieu à affichage. Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l’accord.

Fait à La Ferté-Bernard, le 7 juillet 2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la société, son Directeur des Ressources Humaines, | CFE CGC, représentée par |