**PROTOCOLE D’ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

Entre :

La S.A. des Eaux Minérales d'EVIAN, Société par Actions Simplifiée au capital de 10.615.281 Euros dont le Siège est à EVIAN-LES-BAINS, 11 Avenue du Général Dupas, représentée par XXXX,

et

Les Organisations Syndicales :

C.F.D.T. représentée par XXXX,

Délégué Syndical Société

SNI2A CFE-CGC représentée par XXXX,

Délégué Syndical Société

C.G.T. représentée par XXXX,

Délégué Syndical Société

F.G.T.A. F.O. représentée par XXXX,

Délégué Syndical Société

Il a été convenu ce qui suit,

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées au cours de deux réunions de négociation qui se sont tenues les 7 et 14 décembre 2021.

Ces rencontres, prévues dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, ont porté sur les thèmes prévus aux articles L 2242-2 et suivants du Code du Travail.

Par ailleurs, une étude comparée de la rémunération des Femmes et des Hommes a été réalisée et présentée conformément aux engagements pris lors de la commission spécifique Egalité Professionnelle Femmes/Hommes et Diversité Sociale du mardi 1er juin 2021. Ce point a notamment fait l’objet d’une négociation au niveau France comme prévu par l’accord Dialogue Social France de juillet 2019 portant sur « la Diversité Inclusive : Egalité professionnelle, handicap et inclusion » qui s’est soldée par un accord signé à l’unanimité en date du 1er décembre 2021.

**1) AU TITRE DES SALAIRES :**

**ARTICLE I** - **SALARIES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

Les salaires de base réels effectifs sont augmentés de **2.3% au 1er Janvier 2022**.

La grille OETAM est revalorisée à hauteur de **2.3% au 1er Janvier 2022**. *(Cf – Annexe 1 grilles salariales SAEME 2022)*

**ARTICLE II** – **MESURES SPECIFIQUES POUR LES CADRES MANAGERS**

**NIVEAUX DANONE 9.9, 9, 8 et 7**

La grille cadre sera revalorisée à hauteur de **2.3%** **au 1er janvier 2022** pour les Niveaux Danone 9.9 et 9, 8 et 7 (NE 5.3 à 8.3). *(Cf – Annexe 1 grilles salariales SAEME 2022)*

Managers Niveau Danone 9 et 9.9 (NE 6.1, 6.2, 6.3 et 5.3)

Pour les cadres de Niveau Danone 9 et 9.9 (NE 6.1, 6.2 , 6.3 et 5.3), le stretch du bonus cible fixé actuellement à 175% de l’atteinte est porté à 200% pour les objectifs fixés et réalisés en 2022.

Dans le cadre de la revue Annuelle des Salaires (ASR) 2021 :

Les cadres éligibles à l’ASR bénéficieront d’une augmentation individuelle minimum garantie à hauteur de 2.3% à effet du 1er janvier 2022 sous réserve d’une performance évaluée entre 1 et 3 inclus lors de la revue de performance sur l’année 2021.

**ARTICLE III** – **INDEXATION DES ELEMENTS DE REMUNERATION**

**Au 1er janvier 2022**, l’indexation des éléments de rémunération rattachés à l’évolution de l’augmentation générale est de **2.3 %.** *(Cf. Annexe 2 – Eléments variables au 01/01/2022)*

**2) PART EMPLOYEUR RESTAURANT / TICKETS-RESTAURANTS/REMBOURSEMENT RESTAURATION TELETRAVAIL**

**A compter du 1er janvier 2022**, seront revalorisées de 2.3% :

* la part employeur restaurant pour les sites de Grand Evian et Rueil
* la part employeur des tickets restaurants pour les salariés de Badoit, La Salvetat et Osny.
* L’indemnité de remboursement restauration télétravail



**3) BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET DOTATION AUX ŒUVRES SOCIALES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES DES ETABLISSEMENTS DE LA SAEME :**

**ARTICLE I – BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET DOTATIONS AUX ŒUVRES SOCIALES DES CSE DES ETABLISSEMENTS DE LA SAEME 2021 et 2022**

**L’assiette de calcul** du budget de fonctionnement et des œuvres sociales du CSE pour les années 2021 et 2022 sera **la masse salariale de l’année 2020** sans qu’il soit fait de régularisation par la suite qui soit liée à la masse salariale réelle 2021 ou 2022.

**ARTICLE II** – **DOTATION AUX ŒUVRES SOCIALES**

**A compter de 2022**, **la dotation aux œuvres sociales est augmentée de 0.1 point supplémentaire de la masse salariale brute**. Cette dotation est répartie selon les modalités de répartition en vigueur au sein des établissements de la SAEME. A titre indicatif, au regard de l’effectif de la Société à fin novembre 2021, cette dotation supplémentaire représente l’équivalent de 100€ par salariés.

Cette dotation supplémentaire aux œuvres sociales porte la contribution totale de la société aux œuvres sociales à compter de 2022 à **1.62%** de la masse salariale brute.

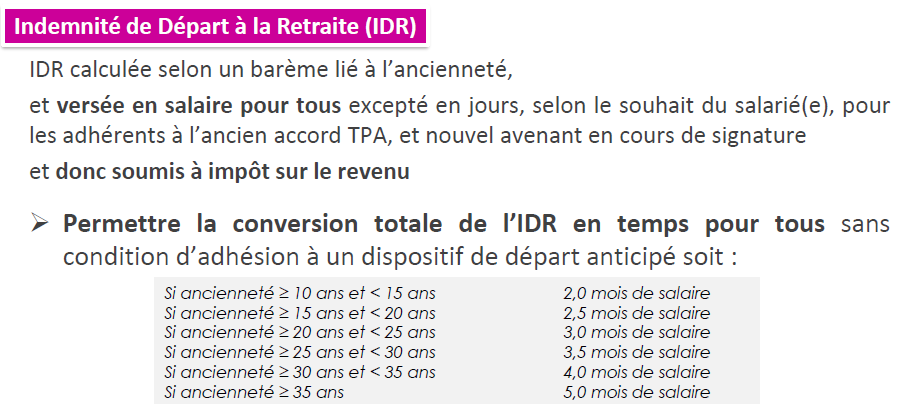
Par ailleurs, **à titre exceptionnel sur l’année 2022**, **une dotation aux œuvres sociales supplémentaire qui représente l’équivalent de 50€ par salariés** au regard de l’effectif de la Société à fin novembre 2021 sera versée.

Les parties signataires du présent accord s’accordent sur le fait que ces dotations supplémentaires sont subordonnées à **une répartition conforme au principe d’égalité** auquel chacune des parties signataires est attachée. Dès lors, ces dotations supplémentaires ne pourront **être utilisées que pour financer des mesures/dispositifs sans considération de l’appartenance catégorielle des bénéficiaires**. A cet effet, leurs utilisations feront l’objet sur chaque établissement d’un vote dans le cadre d’un CSE ordinaire.

**4) MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE :**

**ARTICLE I – CONVERSION EN TEMPS DE L’INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE (IDR)**

Depuis le 1er janvier 2019, conformément à l’article III du protocole d’accord NAO du 20 décembre 2018 il est possible pour tout salarié(e) qui le souhaite, de convertir le montant de son IDR en jours de repos à prendre avant le départ en retraite, soit en équivalence :



En cas de non-conversion en temps de celle-ci, elle est versée lors du départ en retraite du bénéficiaire.

**A compter du 1er janvier 2022**, le(a) salarié(e) pourra choisir de **fractionner** une partie de son IDR en temps de repos et une autre sous forme monétaire sous réserve que la partie convertie en temps de repos représente 1 ou plusieurs mois **complet(s)**.

**ARTICLE II – ALIMENTATION DU CET**

Afin d’accompagner les carrières et en prévision d’une évolution potentielle du système de retraite en France, en 2022, 2023 et 2024, **les salariés de 58 ans et plus, pourront, s’ils le souhaitent, convertir leur prime d’ancienneté ou bonus dans la limite de l’équivalent d’1 mois** (22 jours pour un temps plein de journée).

Les primes ainsi converties en temps (jours de repos) feront l’objet d’un transfert sur le CET.

Les autres règles concernant l’alimentation du CET restent inchangées.

A titre récapitulatif, le nombre de jours annuel que le/la salarié(e) peut verser au CET selon nos accords en vigueur à date de signature du présent accord est le suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **CP** | **RTP** | **13ème mois  (maxi 22 jours)** |
| Salariés âgés de 48 ans et plus | 7 | 10 | 25%, 50%, 75% ou 100%, au choix du salarié |
| Autres salariés | 5 | 2 |
| DATE LIMITE DE VERSEMENT AU CET | 30 avril | 31 octobre | 31 octobre |

**ARTICLE III** – **DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE – CONVERSION DE PRIMES EN TEMPS**

Afin de permettre aux salariés volontaires pouvant prétendre à un départ à la retraite à taux plein après le 1er janvier 2024 et au plus tard le 1er janvier 2026 d’anticiper leur départ en retraite, les parties signataires du présent accord conviennent de prolonger le dispositif de conversion de prime en jours de repos supplémentaires abondés par l’employeur et transférés sur le CET afin d’accumuler des droits à congés rémunérés supplémentaires qui seront utilisés sous forme de congés de fin de carrière posés de manière successive et accolés au départ en retraite ou au mois de dispense d’activité prévue au paragraphe « Adhésion avant le 30 juin » le cas échéant.

**Bénéficiaires**

Les salariés pouvant prétendre à un départ en retraite à taux plein après le 1er janvier 2024 et au plus tard le 1er janvier 2026 et qui répondent en outre aux conditions cumulatives suivantes :

* Avoir au minimum 10 ans d’ancienneté Groupe à la date de leur départ en retraite.
* Adhérer volontairement et par écrit au dispositif
* Être en mesure de justifier, lors de la demande d’adhésion, des conditions requises pour bénéficier d’une retraite à taux plein au titre du régime générale au plus tard le 1er janvier 2026, à savoir détenir :
  + Son relevé de carrière
  + 1 document de la CARSAT précisant la date de départ à la retraite
  + Eventuellement le montant estimé de sa pension retraite
* S’engager à demander la liquidation de l’ensemble de ses droits à la retraite, dès l’âge minimum requis en fonction de la législation en vigueur et au plus tard à la date d’atteinte de la retraite à taux plein au titre du régime général de la CARSAT.
* Ne pas avoir déjà adhéré à un dispositif de fin de carrière

Les salariés bénéficiaires et volontaires ne doivent pas avoir un solde de compteur suffisant qui leur permettrait d’être en départ physique au moment de l’adhésion à la date de signature du présent accord.

**Descriptif du dispositif**

Les salariés qui entreront dans le dispositif de dispense d’activité – conversion de prime en temps auront la possibilité sur la période entre la date d’adhésion et la date de départ à la retraite à taux plein de convertir en temps en totalité ou en partie les primes suivantes:

* Prime ancienneté
* Prime vacances
* Prime habillement
* Bonus

Les primes qui font l’objet d’un unique versement annuel (prime vacances, prime habillement et bonus) seront converties conformément au choix des salariés le mois théorique de versement de la prime qui fera l’objet d’une retenue. La prime d’ancienneté étant versée mensuellement sera convertie en début d’année et fera l’objet d’une retenue mensuelle.

Transfert vers le CET

Les primes converties en temps citées au paragraphe ci-dessus (jours de repos supplémentaires) feront l’objet d’un transfert sur le CET.

Les jours de repos supplémentaires obtenus après conversion des primes choisies seront **abondés de 20% par l’employeur** **au moment de l’alimentation du CET**.

Les parties rappellent que les jours de CET utilisés ensuite sous forme de congés de fin de carrière posés avant le départ en retraite sont abondés de 10% conformément à nos accords en vigueur.

**Formalités d’adhésion**

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de conversion de prime en temps devra confirmer son adhésion par écrit au service Ressources Humaines via la signature d’un avenant d’adhésion, au plus tard, dans le mois précédant l’entrée dans le dispositif. La production du relevé de trimestres validés par le régime d’assurance vieillesse de la Sécurité Sociale et/ou de tout autre organisme conditionne l’accès au dispositif.

Chaque salarié bénéficiant du dispositif devra informer le service des Ressources Humaines de toute modification de sa date de départ en retraite liée à d’éventuelles évolutions législatives.

**Elaboration échéancier**

Les salariés souhaitant adhérer au dispositif de conversion de primes en temps et remplissant les conditions cumulatives du paragraphe « bénéficiaires », élaboreront avec le service RH en amont de l’adhésion un échéancier portant sur la période avant le départ en retraite (qui débutera au plus tôt le 1er février 2022) à travers lequel ils choisiront les primes à convertir et les périodes concernées. Ces choix permettront d’établir avant l’entrée dans le dispositif une date théorique de départ physique et de planifier la conversion des primes.

Cet échéancier sera annexé à l’avenant d’engagement et fera l’objet d’une révision annuelle afin de prendre en compte les événements qui pourraient avoir un impact sur le montant des primes (et ainsi sur la conversion) et/ou sur la date de départ physique du salarié. Une dernière révision de l’échéancier aura lieu au minimum 1 mois avant la date de départ physique envisagée.

**Adhésion avant le 30 juin**

Afin de favoriser l’anticipation des démarches et la gestion prévisionnelle des départs en retraite, les salariés adhérant au présent dispositif :

* avant le 30 juin 2022 pour les départs en retraite après le 1er janvier 2024 et au plus tard le 1er janvier 2025
* avant le 30 juin 2023 pour les départs en retraite après le 1er janvier 2025 et au plus tard le 1er janvier 2026

bénéficieront **d’un mois de dispense d’activité sous forme d’une absence autorisée rémunérée.**

En cas d’arrêt maladie, d’invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie pendant la période de dispense d’activité, cette dernière serait rendue caduque.

Il n’y a plus d’acquisition de jours de CP et de RTP durant la période de dispense.

**Compteurs de congés (CP, RTP, CET) et d’heures (RH, RC, RCM et DC)**

Le salarié volontaire devra solder l’ensemble de ses compteurs de congés et d’heures :

* Soit avant l’entrée en dispense d’activité s’il a adhéré avant le 30 juin 2022 ou 2023
* Soit avant la date de départ en retraite

**5) APPLICATION DE L’ACCORD - MESURES UNILATERALES EN CAS DE NON-SIGNATURE :**

L'application de la totalité des mesures prévues au présent Accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des Titulaires aux Comités Sociaux et Economiques d’Etablissement.

A défaut de signature majoritaire :

* les chapitres « 1) Au titre des salaires » et « 2) Part employeur restauration/part employeur ticket restaurant/ indemnité remboursement restauration télétravail » seraient appliqués conformément au présent accord
* les chapitres « 3) Budget de fonctionnement et dotations aux œuvres sociales des CSE Etablissement de la SAEME » et « 4) Mesures d’Accompagnement des fins de carrière » seraient appliqués conformément aux propositions de la Direction réalisées à la fin de la journée de négociation du 7 décembre 2021. (*Cf. Annexe3 – Propositions de la Direction du 7 décembre 2021)*

**6) DENONCIATION DE L’ACCORD :**

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions légales sous réserve d’un préavis de trois mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu’à la DREETS et, ce, par lettre recommandée avec accusé de réception soit par la Direction, soit par les organisations syndicales signataires ou adhérentes conformément aux dispositions de l’article L. 2261-9 du Code du travail.

**7) DEPOT ET PUBLICITE**

Sous réserve d’une signature majoritaire, le présent accord est notifié à l’ensemble des parties signataires par le logiciel DocuSign.

Celui-ci sera également notifié à l’issue de la signature électronique par la Direction à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé de réception.

Le présent accord sera déposé par le représentant légal de la société auprès de la DREETS, conformément à l’article D.2231-4 du code du travail via la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera également déposé, en un exemplaire, auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes d’ANNEMASSE.

Fait à EVIAN LES BAINS,

Le 17 décembre 2021

Pour la Direction XXXX

Pour la C.F.D.T. XXXX

Pour la C.G.T. XXXX

Pour le SNI2A C.F.E. – C.G.C. XXXX

Pour la F.G.T.A. F.O. XXXX