**Accord collectif relatif à la**

**Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

**EFFIA SAS**

Les négociations annuelles obligatoires ont été engagées le 26 janvier 2022, entre :

La Société EFFIA SAS représentée par XXXXXX, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

d’une part,

**Et,**

L’organisation syndicale CGT, représentée par XXXXXX en sa qualité de Délégué syndical.

d’autre part.

**Préambule**

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties se sont réunies les 26 janvier et 16 février 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la « *rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée* » (article L. 2242-15 du Code du travail).

Ainsi et après des échanges constructifs marquant les évolutions des revendications syndicales et des propositions patronales, les parties sont convenues les dispositions suivantes :

**1.2.1 - Champ d’application**

Les mesures exposées ci-dessous, s’appliquent à l’ensemble du personnel d’EFFIA SAS présent au 1er septembre 2021.

**1.2.2 – Négociations salariales générales**

1.2.2.1 - Augmentations Individuelles des Agents de maîtrises et des Cadres

La Direction poursuit sa politique d’augmentations individualisées des Agents de maîtrise et des Cadres. Ces augmentations sont validées par la Direction Générale, en étroite concertation avec la Direction des Ressources Humaines, sur proposition de la hiérarchie.

Les salariés éligibles à une augmentation individuelle doivent avoir été recrutés au sein de la société au plus tard à la date 1er septembre 2021 et/ou ne pas avoir bénéficié d’une augmentation salariale dans le cadre d’une promotion, évolution, mobilité interne au cours de l’année 2021.

L’enveloppe d’augmentations individuelles prévue est de 2%.

Pour l’année 2022, et au vu du gel des rémunérations pratiqué en 2021 compte tenu du contexte sanitaire, l’entreprise s’engage par ailleurs à faire bénéficier d’une augmentation individuelle au moins 50% des salariés éligibles à celle-ci.

**1.2.3 – Maintien du 13ème mois et de la prime de vacances**

Au regard de la longévité de la crise sanitaire, il a décidé que les arrêts de travail pour Covid-19 (testé positif à la Covid) seraient sans impact sur le 13ème mois versé au mois de novembre 2022 ni sur la prime de vacances versée en mai 2022. Cette mesure exceptionnelle a pour objectif de maintenir une équité entre les collaborateurs face à cette situation de crise.

Ce 13ème mois/Cette prime de vacances sera donc versé(e) selon les conditions habituellement en vigueur : calcul sur l’année civile en cours au prorata temporis selon la date d’entrée et/ou sortie et/ou le temps de travail contractuel et/ou en cas d’absences non rémunérées ou d’absences médicales non indemnisées à hauteur de 100%.

**1.2.4 Augmentation des titres restaurant**

La Direction a décidé d’augmenter la participation patronale sur les titres restaurant. La valeur faciale du titre restaurant passera de 8 euros à **8,50 euros** le montant (dont 5,10 euros de part patronale et 3,40 de part salariale).

Cette mesure s’appliquera à effet du 1er avril 2022 pour une durée indéterminée.

**1.2.5 - Journée de congé supplémentaire pour les salariés affectés par un handicap**

Les salariés disposant d’une reconnaissance RQTH bénéficieront d’une journée de congé supplémentaire par an. Compte tenu du public auquel cette journée est destinée, celle-ci devra obligatoirement être posée sur l’année civile (1er janvier-31 décembre), ne sera pas reportable sur l’année suivante, ni soldable dans le STC, et ne sera pas plaçable sur le CET.

Pour bénéficier de cette journée supplémentaire, le salarié devra remettre au gestionnaire de paie ou à la Direction des Ressources Humaines (pour des raisons de confidentialité), le document de RQTH en cours de validité, délivré par la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Cette journée apparaîtra sur les bulletins de paie sous la rubrique « congé sup », ceci afin de préserver la confidentialité de l’information.

Le déclenchement de cette journée de « congé supplémentaire » se fera au 1er janvier de chaque année et pour le cas de l’année 2022, au 1er avril 2022.

**1.2.6- Passage en prévoyance à partir du 60ème jour d’arrêt de travail**

Dans le cadre d’un arrêt de travail, les parties se sont accordées pour prévoir un basculement dans le dispositif de prévoyance à partir du 60e jour d’arrêt au lieu du 90e pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans.

Cette mesure prend effet le 1er avril 2022, sous réserve de la mise en production au mois de mars 2022, pour une durée indéterminée.

**1.2.7- Placement sur le PERCOG KEOLIS pour l’année 2022**

Par accord d’entreprise du 26 mai 2021, la société EFFIA SAS a adhéré au règlement du Plan Epargne retraite d’entreprise collectif « PERCOL » du Groupe KEOLIS afin de faire bénéficier les salariés de l’UES de ce nouveau dispositif.

Dans ce cadre, la Direction convient de reconduire le dispositif d’abondement des droits du CET transférés sur le PERCOL-G KEOLIS sur l’année 2022.

La société versera à chaque bénéficiaire un abondement sur les sommes versées **en 2022** correspondant à la valorisation des jours affectés dans le CET sur le PERCOL-G KEOLIS dans la limite de 10 jours, selon les conditions suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Montant des versements du salarié** | **Pourcentage d’abondement** | **Montant brut de l'abondement maximum** |
| Tranche comprise entre 0 et 2.000 euros | 30% | 600 euros maximum |

Soit un abondement maximum de 600 euros bruts pour un versement volontaire de 2.000 euros.

Aucun abondement n’est prévu sur les versements au-delà de 2000 € nets.

*\*Avant prélèvement CSG/CRDS*

La campagne annuelle aura lieu à l’automne 2022.

**1.2.8 - Egalité professionnelle Hommes-Femmes**

La Direction et les Partenaires sociaux ont examiné la situation des rémunérations moyennes brutes au 31 décembre 2021. Les écarts H/F pour l’ensemble des catégories sont exclusivement dus aux typologies d’emploi de nature très différentes, occupées par les hommes et les femmes, les grilles de classification étant appliquées à l’identique pour les hommes et les femmes.

En conséquence, il n’y a pas lieu de réduire des écarts non constatés à ce jour.

Les parties rappellent la nécessité d’accorder une attention particulière à la mise en œuvre de la politique salariale afin que soit assurée l’égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Les parties renvoient pour le reste à l’accord collectif sur l’égalité professionnelle signé le 3 juin 2021.

**1.2.9 - Chantiers sociaux**

La Direction s’engage à ouvrir des négociations sur l’intéressement.

**Article 2 – Dispositions finales**

### 2-1 Durée

L’accord est arrêté pour une durée déterminée d’un an soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 sauf dispositions précisées.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2022, sauf dispositions particulières où une date précise a été mentionnée.

* **2-2 Dépôt et Publicité**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de l’Unité Territoriale de la DREETS de Paris, ainsi qu’au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Une version sur support électronique sera également communiquée à l’Unité Territoriale de la DREETS de Paris.

En outre, un exemplaire sera remis au délégué syndical et diffusé aux salariés sur les panneaux destinés à cet effet.

Fait à Paris, le 21 février 2022, en 3 exemplaires.

**Pour EFFIA SAS, XXXXXX, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines**

**Pour la CGT, XXXXXX, agissant en qualité de Délégué syndical**

**Annexe**

Au cours de la réunion du 26 janvier 2022, **l’organisation syndicale CGT** a émis les revendications suivantes :

* Augmentation Générale pour les Cadres à 2%
* Augmentation Générale pour les Agents de maîtrise AM à 2,5%
* Télétravail : Passage de 2 à 3 jours
* Augmentation de l’indemnité de TTL à 3€ par jour pour compenser l’augmentation de l’énergie.
* PVO pour les AM à hauteur de 5%
* Création d’un palier supplémentaire de la PA pour les cadres : 2% pour 3 ans
* Rattrapage salaires et coef entre hommes et femmes
* TR à 9€, avec 60% employeur
* Création d’un congé déménagement maintenu : 1 jour
* Création d’un congé enfant malade : 2 jours
* Passage en prévoyance à partir du 60e jour au lieu du 90e pour les salariés ayant une ancienneté de 1 à 5 ans.

**Pour la Direction :** Lors de la réunion du 26 janvier 2022, la Direction a formulé les propositions initiales suivantes :

* Augmentation individuelle pour toutes les catégories à 2%
* Titres restaurant à 8,5 euros
* Abondement sur placement dans le PERCOL-G dans la limite de 10 jours