|  |
| --- |
| **Procès-verbal d’accord**  **au titre des négociations annuelles obligatoires 2022**  **au sein de la société** |

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 du Code du travail, la Direction de la société et les organisations syndicales représentatives au sein de la société se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires, les effectifs, la durée et l’organisation du temps de travail, la prévoyance et l’égalité professionnelle.

Les négociations se sont tenues suivant le calendrier initialement prévu.

Au cours de la première réunion, la Direction a présenté le planning de réunions ainsi que les éléments relevant de la documentation obligatoire et relatifs à:

- L’information sur les salaires effectifs;

- La durée et l’organisation du temps de travail;

- L’épargne salariale;

- L’égalité professionnelle; la QVT ;

- L’emploi en faveur des salariés âgés;

- Le régime de prévoyance.

Au terme de ces réunions, les parties signataires ont réussi à conclure un accord et décident de mettre un terme aux négociations annuelles obligatoires par la signature d’un procès-verbal d’accord.

La société, en accord avec ses valeurs, poursuit sa politique de fidélisation des collaborateurs, notamment en augmentant leur pouvoir d’achat par différentes actions tout en garantissant l’égalité traitement entre les hommes et les femmes et entre les collaborateurs.

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables à l’ensemble des collaborateurs de la société, sous réserve des conditions d’éligibilité et/ou d’attributions spécifiques à chaque mesure.

En conséquence, sont actées dans ce procès-verbal les propositions respectives et les conclusions des parties.

**Article 1/** **Mesures salariales**

La Direction propose pour l’année 2022, d’allouer une enveloppe d’augmentation de la masse salariale comme suit :

* 1. **Revalorisation du salaire annuel de base brut de l’ensemble du personnel : à compter du 01 avril 2021**

La Direction propose d’attribuer au titre de l’année 2022, une enveloppe d’augmentation de la masse salariale annuelle de base brute de CONFIDENTIEL pour les salariés éligibles (CONFIDENTIEL pour les revalorisations individuelles, CONFIDENTIEL au titre des promotions, ajustements marché).

La Direction précise que les revalorisations seront individuelles. Elles seront notamment fonction (i) des demandes des responsables hiérarchiques, (ii) de la performance individuelle accomplie au cours de l’année 2020, (iii) du niveau des salaires au regard du marché du travail, (iv) des éventuelles modifications intervenues dans un poste ou à venir, enfin (v) de la valorisation de certains salaires pour rééquilibrage inter-service.

Le délégué syndical approuve cette décision.

* 1. **Abondement de l’entreprise sur le PEE-PERCO**

Le délégué syndical souhaite que l’entreprise mette en place un abondement sur le PEE-PERCO.

La Direction ne peut malheureusement accéder favorablement à cette demande.

**1.3 Forfait mensuel de déplacement**

Le délégué syndical souhaite une revalorisation du forfait mensuel de déplacement.

La Direction rappelle que la dernière revalorisation était de 4% applicable à compter de l’année fiscale 2019.

Cependant, la Direction RH s’engage à inscrire cette demande dans le budget 2023 et de le présenter à la Direction. La Direction étudiera alors cette demande pour l’année fiscale 2023.

Le délégué syndical approuve cette décision.

**1.4 Indemnité de télétravail**

Le délégué syndical souhaite une revalorisation de l’indemnité de télétravail.

La Direction accède favorablement à cette demande. L’indemnité télétravail sera de CONFIDENTIEL € brut par mois soit une revalorisation de CONFIDENTIEL %.

Le délégué syndical approuve cette décision.

**1.5 Indemnité de fidélité**

Le délégué syndical souhaite que l’indemnité fidélité soit versée dès 10 ans pour une valeur de CONFIDENTIEL, puis à 15 ans pour une valeur de CONFIDENTIEL.

L’indemnité fidélité a été mise en place pour la première fois en 2020, donc il y a tout juste deux ans. A cet effet, il est trop tôt pour revoir les conditions d’octroi.

Le délégué syndical désapprouve cette décision.

**Article 2/** **Accord collectif d’entreprise portant sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)**

Il n’y a pas eu de nouvelle demande syndicale.

**Article 3/** **La prévoyance**

Il n’y a pas eu de nouvelle demande syndicale.

**Article 4/** **Égalité professionnelle hommes/ femmes**

Les différentes informations relatives aux rémunérations, à l’accès à la formation, aux conditions de travail, au déroulement de carrière par catégories, par service et par sexe ont montré qu’il n’y avait pas d’écarts significatifs de rémunération entre hommes et femmes. S’ils en existent, ces derniers sont expliqués par des raisons objectives tenant à l’ancienneté, la performance du collaborateur et le niveau de contribution. Toutefois, les écarts éventuels s’ils en existent, feront l’objet d’une attention particulière afin d’être corrigés au mieux possible.

A cet effet, la société va publier prochainement son index de l’Égalité femmes-hommes au titre de l’année 2021.

Il n’y a pas eu de demande syndicale.

**Article 5/ Dispositions finales**

Les parties conviennent d’un accord sur les présentes propositions.

Les parties conviennent que la signature du présent procès-verbal d’accord marque la fin des négociations annuelles obligatoires pour l’année 2022.

Le présent accord est, à la diligence de la Société, déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Le dépôt est, également, effectué au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes du lieu de conclusion de l’accord par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Le présent procès-verbal sera transmis en un exemplaire aux différentes institutions représentatives du personnel, envoyé à l’organisation syndicale représentative au sein de la société, mis à la disposition du personnel en un exemplaire sur chaque site aux endroits habituels d’affichage réservés à la Direction.

Fait à Paris, en 8 exemplaires, le 03/02/2022

Représentant en France Pour la CFDT