**ACCORD SUR LA REMUNERATION ANNUELLE**

**Entre**

**La Société TINGARI**, SAS inscrite au RCS de Paris sous le n° B 479 474 306, dont le siège social est à Paris (75008), 18 rue de la Pépinière, représentée par le Directeur des Ressources Humaines dûment habilité aux fins des présentes,

D’une part,

**Et**

**Les Organisations Syndicales représentatives** au sein de la société,

- CFDT, représentée par son délégué syndical dans l’entreprise,

- CFTC, représentée par sa déléguée syndicale dans l’entreprise,

- CGT, représentée par sa déléguée syndicale dans l’entreprise, en présence d’un élu CGT au CSE

D’autre part,

**Préambule :**

Le présent accord fait suite à l’ouverture de la négociation annuelle relative à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée telle que prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, et plus particulièrement à l’article L. 2242-15 du même code. A cet effet, les Délégations Syndicales de l’entreprise et la Direction se sont rencontrées selon les modalités et le calendrier définis aux dates suivantes :

* Le 28/10/2021
* Le 25/11/2021
* Le 22/12/2021
* Le 14/01/2022
* Le 24/01/2022
* Le 07/02/2022
* Le 24/02/2022

Un bilan complet des rémunérations effectives, par catégorie professionnelle et niveau de classification a été remis aux délégués syndicaux.

Le présent accord porte sur la politique de rémunération de l’entreprise et leur réévaluation au regard du contexte de l’entreprise en 2021 et des perspectives à venir pour l’année 2022.

L’année 2021 a été marquée par l’évolution du contexte sanitaire, et la variation des règles de télétravail. TINGARI s’est organisée afin de permettre la poursuite de l’activité en conformité avec les recommandations et obligations gouvernementales.

Aucun contrat public d’ampleur nationale n’a été gagné au cours de l’année 2021. Les enjeux de productivité et d’organisation de l’entreprise restent majeurs. L’année 2021 est une année satisfaisante en termes d’activité et de résultats.

Au mois de décembre 2021, TINGARI s’est positionnée sur l’appel d’offre « Parcours Emploi Santé » (PES).

Les réponses ont été apportées au mois de janvier 2022. TINGARI a remporté 8 lots sur le contrat PES.

Après échanges et discussions sur les propositions de la Direction et celles des Délégations Syndicales, (prime « Macron » ; augmentation générale ; mise en place d’une grille de salaire pour les chargés d’informations, pilotes, agents administratifs ; alignement de salaires pour les chargés de placement direct avec le salaire des conseillers (augmentation de salaires liée aux grandes métropoles) ; négociation d’une prime d’intéressement ; négociation d’un forfait kilométrique notamment pour les salariés résidant en province sans accès aux modes de transport en commun ; prise en charge par l’entreprise de la surcomplémentaire pour les personnes qui la payent et pour les travailleurs reconnus TH et/ou en arrêt maladie longue durée ; négociation d’un forfait sur les mobilités douce ; revalorisation de la prime d’ancienneté ; organisation d’un évènement festif convivial national ; mise en place d’un échange/repas par équipe une fois par mois ; augmentation du pourcentage d’augmentation de la grille salariale des conseillers ; financement des jours « enfant malade » ; financement d’un jour pour les proches aidants ; réduction de la carence arrêt maladie d’un an à six mois ; négociation sur le temps de récupération relatif au temps de trajet ; négociation sur le périmètre de la mobilité contrainte en cas de changement de site sur la réduction des temps imposés ; mise en place de jours de congés déménagement hors mobilité géographique ; mutualisation de la prime de vacances ; majoration des heures travaillées le samedi ; prime de performance pour les salariés de l’OPS ; revalorisation des titres restaurant ; négociation sur le temps de travail des consultants DCRH ; mise en place d’un plan de formation et développement des compétences ; prise en charge de la surcomplémentaire ; prime de noël ; pérennisation de la prise en charge du repas de noël ; négociation d’une prime d’assiduité pour les personnes sans absence ; prise en charge des titres de transport à 100% ; abondement sur le compte CPF pour les salariés sans formation depuis 2018 ; rémunération de deux jours d’absence en cas d’immersion professionnelle en externe ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), les Parties sont convenues des dispositions ci-après.

Au terme de la réunion en date du 24 février 2022 et à la suite des réunions précédemment évoquées au cours desquelles tous les thèmes inhérents à la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée ont été abordés, la Direction de la Société et les Organisations Syndicales, signataires du présent accord, se sont mises d’accord sur les points suivants :

1. **ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES**

Les parties rappellent que, si le rythme de négociation des mesures salariales est annuel, la politique salariale s’inscrit dans le contexte économique général de l’entreprise ainsi que dans la durée. Elles permettent d’envisager l’ajustement de la rémunération de chacun à sa compétence, son potentiel d’évolution, en tenant compte du dernier niveau de rémunération.

Les mesures salariales proposées ont pour objectif de permettre une augmentation du pouvoir d’achat des salariés et d’améliorer l’attractivité de l’entreprise.

Ainsi au titre de l’année 2022, et compte tenu de ce qui vient d’être rappelé, les parties ont décidé des mesures suivantes :

* 1. **Augmentation générale**
     1. **Mise en place au 1er janvier 2022 d’une grille de salaire pour les pilotes, chargés d’information et agents administratifs (PAD&CC)**

Une grille salariale, prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2022 et permettant de faire progresser, selon plusieurs critères, les salaires des pilotes et agents administratifs (avant augmentation générale) a été définie.

La révision du positionnement dans la grille de salaire se fait tous les trois ans, sauf cas particulier.

Cette grille salariale est applicable pour les salariés ayant 3 ans d’ancienneté minimum.

Elle comporte 4 échelons, le premier étant le salaire minimum lors de l’embauche des pilotes et agents administratifs :

|  |  |
| --- | --- |
| **Echelon** | **Montant** |
| 1 | 23 000 |
| 2 | 23 400 |
| 3 | 23 800 |
| 4 | 24 200 |

Tous les trois ans à compter de la dernière progression au sein de la grille, la progression pourra être envisagée, pour un échelon au maximum. Ce point sera abordé lors de l’entretien de performance préalable à une revalorisation éventuelle de la rémunération.

Un entretien spécifique d’évaluation pourra être organisé pour les personnes qui sont hors grille, en complément de l’entretien annuel. Au cours de cette entretien, une évaluation portant sur les critères de la grille pourra permettre d’envisager une augmentation éventuelle, basée sur le même pallier inscrit dans la grille.

Les critères permettant de faire progresser les salaires des pilotes, chargés d’information et agents administratifs sont les suivants :

* la transversalité/ disponibilité ;
* la polyvalence : ce critère évalue la capacité du salarié à travailler sur les différentes activités des sites auxquels il est affecté.
* la performance/les soft skills : ce critère est apprécié au regard de la moyenne de la note managériale inscrite sur les trois années précédant la progression dans la grille lors de l’entretien d’évaluation.

Le score total, sur les 3 critères, doit être supérieur ou égal à 15 pour être positionné dans l’échelon supérieur.

Si un critère ou plus est inapplicable, une appréciation individuelle sera opérée par la Direction (Direction fonctionnelle et Direction des Ressources Humaines) pour déterminer une éventuelle progression sur l’échelon supérieur.

En tout état de cause, un positionnement sur un échelon supérieur sera opéré automatiquement tous les 6 ans pour ces collaborateurs.

Chaque critère permet l’attribution d’un certain nombre de points :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ancienneté | Jusque 3 ans | <6ans | <9ans | <12ans | <15ans |
| Transversalité/disponibilité |  | 4 | 5 | 6 | 6 |
| Polyvalence |  | 8 | 7 | 7 | 7 |
| Performance |  | 8 | 8 | 7 | 7 |
| **TOTAL** | 0 | 20 | 20 | 20 | 20 |

Cette mesure concerne les salariés dont le poste/libellé d’emploi est le suivant au 1er janvier 2022 :

* AGENT(E) ADMINISTRATIF(VE)
* CHARGE(E) D’INFORMATION
* CHARGE(E) D’INFORMATION EMPLOI
* CHARGE(E) DE RECOUVREMENT
* CHARGE(E) INFORMATION SUIVI ADMINISTRATIF
* HOTE(SSE) D’ACCUEIL ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)
  + 1. **Budget d’augmentation individuelle au 1er janvier 2022 pour les salariés ETAM des fonctions supports**

Au 1er janvier 2022, il est constitué un budget représentant 2% de la masse salariale des salariés ETAM de cette catégorie (soit 8 500€). Ce budget sera réparti de façon discrétionnaire, sur proposition de la hiérarchie et validation de la Direction.

Les salariés concernés sont les salariés du siège, catégorie ETAM, et n’appartenant pas : à la Direction du Conseil RH, à l’équipe Plateforme Administrative (PAD) et Centre de Contact, ainsi qu’à la Direction des Opérations.

* + 1. **Augmentations générales au 1er juillet 2022 pour les salariés ETAM hors fonctions support**
       1. **Augmentation des salaires des conseillers et consultants**

Au 1er juillet 2022, les salaires seront augmentés de 1 % pour l’ensemble des salariés présents au 1er juillet 2022 et dont l’intitulé d’emploi est présent dans la liste ci-dessous :

* CHARGE(E) DE SUIVI DURABLE
* CHARGE(E) PLACEMENT DIRECT
* CONSEILLER(E) EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
* CONSEILLER(E) EN INSERTION PROFESSIONNELLE
* CONSEILLER(E) SUPPORT PERFORMANCE
* CONSEILLER(E) EN ACCOMPAGNENT ET PLACEMENT
* CONSULTANT(E)
* CONSULTANT(E) SENIOR
* FORMATEUR(RICE)

A compter du 1er juillet 2022, le salaire d’entrée / de recrutement à ces fonctions, ou dans des fonctions similaires qui viendraient à être créées, sera de :

* + 26 110 € brut annuel en province contre 25 850€ auparavant soit 1 %
  + 28 230 € brut annuel en agglomération contre 27 950€ auparavant soit 1%
    - 1. **Augmentations des salaires des agents administratifs du centre de contact, de la plateforme administrative, pilotes et chargés d’information**

Au 1er juillet 2022, les salaires seront augmentés de 2% pour l’ensemble des salariés présents au 1er juillet 2022 et dont l’intitulé d’emploi est présent dans la liste ci-dessous :

* AGENT(E) ADMINISTRATIF(VE)
* CHARGE(E) D’INFORMATION
* CHARGE(E) D’INFORMATION EMPLOI
* CHARGE(E) DE RECOUVREMENT
* CHARGE(E) INFORMATION SUIVI ADMINISTRATIF
* HOTE(SSE) D’ACCUEIL ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)

Le salaire d’entrée / de recrutement à ces fonctions, ou dans des fonctions similaires qui viendraient à être créées, est de 23 460 € bruts annuels à compter du 1er juillet 2022, contre 23 000€ auparavant.

* 1. **Revalorisation de la prime d’ancienneté**

Au 1er janvier 2022, le montant de la prime d’ancienneté, versée chaque année et sous réserve de la présence effective du salarié à la date d’anniversaire de son embauche, sera revalorisé comme suit :

* + A partir du 36ème mois de présence effective (3ans révolus) : 250€
  + A partir du 60ème mois de présence effective (5ans révolus) : 250€
  + A partir du 120ème mois de présence effective (10 ans révolus) : 450€
  + A partir du 180ème mois de présence effective (15ans révolus) : 750€
  1. **Versement d’une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (prime « MACRON »)**

Les Parties conviennent de verser aux salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat dite « prime Macron », ayant pour objectif de soutenir le pouvoir d’achat des ménages, en cohérence avec les dispositions de l’article 4 de la Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.

Ainsi, les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de TINGARI se sont accordées sur le versement de cette prime avec la paie du mois de mars 2022. Le montant de cette prime exceptionnelle de pouvoir d’achat apparaitra sur le bulletin de paie sur une ligne spécifique et sous un intitulé distinct.

Les conditions cumulatives d’éligibilité au versement de cette prime sont les suivantes :

* le salarié doit être titulaire d’un contrat de travail en cours au jour du dépôt du présent accord ;
* le salarié doit avoir perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (de mars 2021 à février 2022), une rémunération brute totale inférieure ou égale à 35 000 € pour un équivalent temps plein. Pour les salariés à temps partiel ou arrivés en cours d’année, ce plafond de rémunération est proratisé.

Cette prime est modulée selon deux critères :

* la rémunération brute du bénéficiaire perçue au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime ;
* la présence du bénéficiaire dans l’entreprise perçue au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime (présence de moins de six mois ; présence de plus de six mois).

Ainsi, le montant est fixé comme tel :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Montant du salaire annuel base temps plein** | **Bénéficiaire présent depuis moins de 6 mois** | **Bénéficiaire présent depuis plus de 6 mois** |
| Inférieure à 25 850€ | 135€ | 270€ |
| Inférieure à 27 950€ | 125€ | 250€ |
| Inférieure à 29 000€ | 105€ | 210€ |
| Inférieure à 30 000€ | 95€ | 190€ |
| Inférieure à 35 000€ | 85€ | 170€ |

Les montants visés ci-dessus sont fixés sur la base d’un salaire à temps plein. Le montant de la prime exceptionnelle est ainsi modulé pour les salariés travaillant à temps partiel.

Il est précisé que le montant de la prime n’est pas réduit pour les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l’accueil ou de l’adoption d’un enfant, ainsi que pour les congés d’éducation parentale, de présence parentale, pour enfant malade et acquis par don de jours de repos à un parent d’enfant décédé ou gravement malade.

Les parties rappellent que la présente prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versé par l’employeur en vertu des usages en vigueur dans l’entreprise ou devenu obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Elle ne peut non plus se substituer à une augmentation de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise. Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions.

1. **ARTICLE 2 : AUTRES MESURES**
   1. **Financement de la surcomplémentaire pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou en invalidité**

A compter du 1er janvier 2022 il a été convenu d’une prise en charge intégrale par l’entreprise de la surcomplémentaire pour les salariés qui sont reconnus travailleurs handicapés ou en invalidité, sous réserve d’une déclaration attestant de la qualité de travailleur handicapé ou en invalidité auprès de l’employeur.

* 1. **Ordre du jour des négociations sociales à venir :**

Il a été convenu que les sujets suivants seront à l’ordre du jour des négociations sociales ou discussions au cours de l’année 2022 :

* la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP ou GPEC),
* le temps de travail des consultants de la Direction du Conseil RH (DCRH),
* l'intéressement, à signer avant fin juin 2022 pour couvrir l’année 2022, le plan de développement des compétences,
* l’abondement sur le compte CPF pour les salariés sans formation depuis 2018,
* l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à signer avant juin 2022.

1. **ARTICLE 3 – AUTRES POINTS**

Après sept réunions, les Parties reconnaissent qu’elles n’ont pu aboutir à un accord sur les autres points de revendications des Organisations Syndicales suivants :

* la rémunération de deux jours d’absence en cas d’immersion professionnelle en externe,
* l’alignement de salaires pour les chargés de placement direct sont en deçà du salaire des conseillers (augmentation de salaires liée aux grandes métropoles),
* l’évènement de convivialité annuel pour tous les salariés,
* la prise en charge de la surcomplémentaire pour les personnes qui la payent,
* la mise en place d’échanges/repas par équipe une fois par mois,
* financement de la surcomplémentaire par l’entreprise pour les personnes en arrêt maladie longue durée,
* prise en charge des titres de transport à 100%,
* financement d’un jour enfant malade,
* financement d’un jour pour proche aidant,
* instauration d’un 13ème mois,
* financement des jours de déménagement,
* majoration des heures travaillées le samedi,
* augmentation du pourcentage d’augmentation de la grille salariale des conseillers,
* réduction de la carence arrêt maladie d’un an à 6 mois,
* négociation sur le périmètre de la mobilité contrainte en cas de changement de site sur la réduction des temps imposés,
* mutualisation de la prime de vacances,
* prime de performance pour les salariés de l’OPS,
* revalorisation des titres restaurant,
* pérennisation de la prise en charge du repas de noël,
* négociation d’une prime d’assiduité pour les personnes sans absence,
* prime de noël,
* négociation sur le temps de récupération relatif au temps de trajet.

**Article 4 : Durée**

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée indéterminée.

**Article 5 : Révision**

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent accord peuvent faire l’objet d’une demande de révision par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires, ou à l’issue du cycle électoral, les organisations syndicales représentatives non-signataires ouvriront une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues conformément aux dispositions légales.

**Article 6 : Dénonciation**

Les dispositions du présent accord qui sont conclues à durée indéterminée pourront être dénoncées par chaque partie signataire dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, sous réserve d’un préavis de trois mois.

**Article 7 : Publicité et dépôt légal**

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du Travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du code du travail. Ainsi :

* un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud’hommes de Paris ;
* un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Le présent accord sera rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale, aucune des Parties n’ayant exprimé le souhait d’occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

Chacun des exemplaires déposés à la DRIEETS et au Conseil de Prud’hommes sera accompagné des documents listés à l’article D. 2231-7.

Fait à Paris, signé électroniquement par les parties, puis envoyé pour téléchargement à chaque partie y compris aux fins de publicité.

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société,

Pour le syndicat CFDT,

Pour le syndicat CFTC,

Pour le syndicat CGT,

Pour TINGARI SAS,