**négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répârtition de la valeur ajoutée pour l’année 2022**

**Procès-verbal D’ACCORD**

Entre :

* La Société UFIFRANCE GESTION, représentée par XXXX, XXXXXX, assistées de XXXXX, d’une part,

Et

* Les Organisations Syndicales Représentatives, représentées par :
* XXXX, Déléguée Syndicale CFE-CGC, assistée de XXXX,
* XXXX, Déléguée Syndicale CFDT, assistée de XXXX,
* XXXX, Délégué Syndical CFTC, assisté de XXXX,
* XXXX, Délégué Syndical FO, assisté de Madame XXXX, d’autre part.

**Préambule**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, la Direction et les Organisations syndicales représentatives de la société se sont réunies, à l’initiative de la Direction, dès le 4 novembre 2021 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Lors de cette première réunion, préalablement à laquelle des données portant sur les rémunérations leur avait été transmises, les organisations syndicales ont communiqué les informations et données complémentaires utiles à la formulation de leurs revendications.

Suite à ce premier échange, les réunions se sont organisées aux dates suivantes : 24 novembre 2021, 08 décembre 2021, 4 janvier 2022, 11 janvier 2022, 14 janvier 2022.

Il a été convenu entre les parties que le sujet du temps de travail, qui n’a pas pu être traité en 2021, fasse l’objet de négociations spécifiques au cours de l’année 2022. De même, la Direction s’engage à entamer les négociations relatives à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au cours de l’année 2022.

Dans le cadre des discussions portant sur les mesures salariales, la Direction et les Organisations Syndicales ont longuement échangé des résultats attendus au titre de l’année 2021. En effet, malgré une performance commerciale notable, la Direction se devait de rester mesurée et responsable dans les mesures salariales proposées eu égard à la réalité des charges supportées par la Société, à la baisse des marges subies dans notre secteur d’activité et du fait de l’évolution du mix des produits distribués.

Dans le cadre d’échanges reconnus par toutes les parties aux négociations comme étant ouverts et de qualité, la Direction a pu s’entendre sur la politique salariale pour l’exercice 2022 avec deux des quatre organisations syndicales représentatives, à savoir Force Ouvrière et la CFTC.

En conséquence, le présent procès-verbal présente les mesures décidées conjointement par la Direction et la majorité des organisations syndicales représentatives.

**Article 1 Exposé des revendications Syndicales**

* 1. **Revendications de FO**

**Au titre des mesures salariales annuelles :**

* Budget de 1% de la masse salariale au titre d’une augmentation générale au bénéfice de l’ensemble des salariés
* Budget d’augmentations à la performance attribuée selon le niveau de rémunération :
  + 1,8% de la masse salariale pour les salaires inférieurs à 3500 euros ;
  + 1,4% de la masse salariale pour les salaires supérieurs ou égaux à 3500 euros.
* Budget de 0,6% de la masse salariale au titre des revalorisations de salaire pour tous les collaborateurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté et tous les salariés dont les salaires ne sont pas adéquation avec les pratiques de rémunération du marché ;
* Attribution d’une prime à la performance à hauteur de :
  + 1 mois de salaire pour les Cadres ;
  + 1 mois de salaire pour les Agents de Maîtrise ;
  + 1 mois de salaire pour les Employés ;
* Communication des mesures salariales réalisée au plus tard le 18 mars 2022, justifiées et accompagnées du courrier.

**Au titre du temps de travail :**

* Création d’un Compte Epargne Temps ;
* Possibilité de cumuler 5 jours de RTT par an ;
* Lissage de la journée de solidarité sur l’année pour les statuts TAM et Employé.

**Autres demandes :**

* Mise en place d'une commission d'arbitrage paritaire pour contester une mesure salariale ;
* Augmentation de la subvention du RIE et de la carte déjeuner à 10€/jour ;
* Mise en place d'une indemnité de transport à vélo.
  1. **Revendications conjointes de la CFE-CGC et la CFTC**

**Au titre des mesures salariales annuelles :**

* Budget de 1% de la masse salariale au titre d’une augmentation générale au bénéfice de l’ensemble des salariés
* Budget d’augmentations à la performance attribuée selon le niveau de rémunération :
  + 1,8% de la masse salariale pour les salaires inférieurs à 3500 euros ;
  + 1,4% de la masse salariale pour les salaires supérieurs ou égaux à 3500 euros.
* Budget de 0,6% de la masse salariale au titre des revalorisations de salaire pour tous les collaborateurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté et tous les salariés dont les salaires ne sont pas adéquation avec les pratiques de rémunération du marché ;
* Attribution d’une prime à la performance à hauteur de :
  + 1 mois de salaire pour les Cadres ;
  + 1 mois de salaire pour les Agents de Maîtrise ;
  + 1 mois de salaire pour les Employés ;
* Communication des mesures salariales réalisée au plus tard le 18 mars 2022, justifiées et accompagnées du courrier.

**Au titre du temps de travail :**

* Possibilité de cumuler 5 jours de RTT par an ;
* Lissage de la journée de solidarité sur l’année pour les statuts TAM et Employé.

**Autres demandes :**

* Mise à jour des descriptions de postes dans le SIRH avant l'EAE ;
* Actualisation systématique de la fiche de poste en cas de changement de fonction ou d'extension de la fonction ;
* Mise en place d'un référentiel des postes et d'une grille des salaires afférents ;
* Mise en place d'une commission d'arbitrage paritaire pour contester une mesure salariale ;
* Engager une négociation avec GEFI Assurances afin de contenir l'augmentation des couvertures santé et prévoyance ;
* Organisation de réunions d’information collectives et individuelles sur la préparation à la retraite.
  1. **Revendications de la CFDT**

**Au titre des mesures salariales annuelles :**

* Budget d’augmentation de 2,5% de la masse salariale réparti selon le niveau de rémunération *(avec un plancher d’augmentation à 55€, équivalent à la cotisation mutuelle)* :
  + 1,5% d’augmentation générale pour tous les salariés percevant une rémunération inférieure ou égale 3000€, et 1% d’augmentation à la performance
  + 1% d’augmentation générale pour tous les salariés percevant une rémunération supérieure à 3000€, et 1,5% d’augmentation à la performance
* Enveloppe de revalorisation des salaires : 0,5 % (hors enveloppe d’augmentation)
* Revalorisation des salaires minimum d’entrée, dans le cadre de l’arrêté d’extension de l’avenant n°45 du 31/10/2019 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques :
  + Augmentation de 3% pour les 1ers niveaux ETAM
  + Augmentation de 1,8% pour les 1ers niveaux Cadre
* Attribution d’une prime à la performance à hauteur de :
  + 1 mois de salaire pour les Cadres,
  + 37% d’une mensualité de salaire pour les Agents de Maîtrise,
  + 18% d’une mensualité de salaire pour les Employés ;
* Versement d’une prime « pouvoir d’achat » dite « Prime Macron »

**Au titre d’un plan de départ en retraite :**

* Accompagnement des salariés susceptibles de partir à la retraite dans les prochaines années par une formation spécifique sur les aspects administratifs ;
* Versement d’un complément d’indemnité de départ à la retraite (IDR) sur 4 ans (renouvelable par accord) :
  + à hauteur de 50% de l’indemnité de départ à la retraite

**OU**

* + à hauteur de 50% de l'indemnité de départ à la retraite *(étant entendu que le montant du complément ne pourra être inférieur à 10 000€ et ne pourra excéder 12 mois de salaire fixe brut)*

**Au titre du plan d’épargne Groupe et de l’article 83 :**

* Regrouper les tranches 1 et 2 (augmenter les tranches et ajout d'une tranche) :
  + 1320€ par participant ayant une ancienneté inférieure à 10 ans
  + 1644€ par participant ayant une ancienneté entre 10 et 15 ans
  + 1860€ par participant ayant une ancienneté entre 15 et 20 ans
  + 2040€ par participant ayant une ancienneté supérieure à 20 ans

**OU**

* Augmentation des tranches de 120 € soit :
  + 996€ par participant ayant une ancienneté inférieure à 5 ans (au lieu de 876€)
  + 1320€ par participant ayant une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans (au lieu de 1200€)
  + 1644€ par participant ayant une ancienneté comprise entre 10 & 15 ans (au lieu de 1524€)
  + 1860€ par participant ayant une ancienneté comprise entre 15 & 20 ans (au lieu de 1740€)

**OU**

* Augmentation des tranches de 120€ **et** ajout d’une 5ème tranche pour les collaborateurs de plus de 20 ans de 2040 €

**OU**

* Abondement à 150 % sans modification de tranches

En outre :

* Ajout de FCPE plus favorables (ex : fonds actions)
* Organisation de réunions d'information annuelles sur l'investissement PEG/Art. 83 accessible à tous et/ou mise en place d'un guide de l'investisseur

**Au titre du temps de travail :**

* Mise en place d’un Compte Epargne Temps

**Autres demandes :**

* Versement d’une indemnité kilométrique vélo
* Augmenter la prime de vacances à 15% du salaire mensuel
* Augmentation de la carte déjeuner à 10€/jour (avec part employeur au maximum de l'exonération possible)

**Article 2 Exposé des positions de la Direction et des Organisations Syndicales**

**Position de la Direction** :

Lors de la négociation, la Direction a partagé aux Organisations Syndicales sa volonté de récompenser l’effort collectif des collaborateurs de la Société au cours d’une année 2021 particulièrement satisfaisante en termes de collecte commerciale, réussite qui n’aurait pas été possible sans la mobilisation des équipes du siège.

Les résultats de la Société attendus, au titre de l’année 2021, qui ne seront publiés au marché que fin février 2022, porteront néanmoins la marque de l’érosion des marges sur les différents secteurs d’activité (immobilier, …) et de charges conséquentes. Cette réalité nous amène à observer que le PNB de la Société n’évolue malheureusement pas de façon aussi dynamique que la collecte commerciale.

L’investissement commun de tous les acteurs du Groupe permet aujourd’hui d’être sur le chemin du retour à la performance. Celle-ci n’étant néanmoins pas encore retrouvée à ce jour, la Direction se devait d’être responsable dans ses propositions en matière de politique salariale pour 2022, une maitrise des charges d’exploitation étant indispensable à la continuité de l’activité de la Société.

Toutefois, dans un contexte économique d‘inflation, la Direction a souhaité proposer des mesures à la fois collectives, valorisant les salaires les plus modestes, et individuelles permettant de récompenser la performance de chacun.

La Direction a ainsi entendu :

* Récompenser l’engagement collectif de tous les collaborateurs par la mise en place d’une enveloppe d’augmentation générale forfaitaire et égalitaire,
* Permettre une revalorisation des salaires en décalage avec les pratiques de marché,
* Favoriser la rétention et la promotion des talents au sein de la Société,
* Valoriser la surperformance de certains collaborateurs,
* Garantir l’égalité Femmes-Hommes,
* Gratifier les collaborateurs les plus performants de manière plus équitable que les années passées par l’augmentation des enveloppes de primes à la performance des salariés Employés et Agents de maîtrise.

La Direction remercie l’ensemble des organisations syndicales pour la qualité du dialogue qui s’est avéré très constructif par la pertinence des propositions faites au profit des collaborateurs. La nature de ces échanges a permis d’aboutir à des mesures salariales générant l’adhésion de la majorité des organisations syndicales représentatives, ce dont la Direction se satisfait.

**Position de FO** :

FO estime que l’inflation de plus de 3,4%, les résultats historiques en termes de collecte commerciale et l’investissement du plus grand nombre dans un contexte sanitaire fluctuant attendaient une réponse forte de la Direction lors de ces négociations.

Cette année encore, FO déplore le choix de la Direction d’octroyer une enveloppe dédiée aux mesures salariales totalement décorrélée des éléments sus-cités et note que le montant de l’enveloppe s’inscrit en marge de la dynamique globale des entreprises en France, dont le taux moyen d’augmentation appliqué serait de 2,3%.

FO salue cependant l’effort de négociation dont la Direction a fait preuve en acceptant de revoir par deux fois les mesures présentées suite aux contre-propositions de FO, et des autres organisations syndicales.

A travers les négociations, FO se félicite d’avoir obtenu :

* Une augmentation du pourcentage de prime pour les catégorie employés et TAM, qui malheureusement ne supprime pas l’inégalité de traitement entre les catégories dénoncée par FO depuis plusieurs années ;
* Un supplément de 0,2 points par rapport à l’enveloppe initiale d’augmentation générale, avec un versement forfaitaire et égalitaire pour l’ensemble des collaborateurs, quel que soit leur niveau de salaire, à hauteur de 36€ ;
* Une augmentation sensible du budget « Performance et Equité », passée de 71 136€ à 115 417 €.

FO note la volonté de la Direction d’optimiser une enveloppe qu’elle considère néanmoins comme largement insuffisante. FO souhaite préciser qu’elle a entendu apposer son accord, sans véritable conviction, sous réserve de l’engagement de la Direction à utiliser l’enveloppe « Performance et Equité » majoritairement en mars et à la dédier, notamment, à la gratification des collaborateurs performants. FO précise qu’elle se montrera particulièrement vigilante quant à l’utilisation de ce budget conformément à ce qui a été convenu dans le cadre des négociations.

**Position de la CFTC** :

La CFTC tient tout d’abord à reconnaître que les échanges avec la Direction se sont déroulés dans le cadre de débats ouverts avec une volonté partagée de laisser place à une véritable négociation.

Bien qu’elle n’ait pas accédé d’emblée aux revendications communes des organisations syndicales, la Direction a su accepter les contre-propositions des Organisations Syndicales à l’occasion de leurs échanges.

La CFTC a décidé de signer cet accord, bien qu’imparfait, dans l’intérêt du plus grand nombre.

La Direction a répondu favorablement :

* A la non-augmentation du coût de la cotisation prévoyance santé,
* Au versement d’un montant égalitaire pour tous les salariés au titre de l’augmentation générale, ceci afin de donner un sens à l’effort collectif
* A l’augmentation de l’enveloppe des primes des salariés de statut Employé et Agent de maîtrise et s’est engagée à poursuivre dans cette dynamique de réduction des écarts
* A l’augmentation de l’enveloppe de réajustement des salaires qui doit servir, au sens de la CFTC, principalement à réduire les écarts entre les nouveaux collaborateurs de la Société et les salariés de plus de 20 ans dont le salaire stagne depuis des années.

La CFTC regrette que la Direction n’ai pas fait un effort beaucoup plus significatif sur la « Prime Macon » ainsi que sur l’augmentation générale eu égard à l’inflation galopante.

Enfin, compte tenu du dépassement de l’objectif commercial réalisé au titre de l’année 2021 et du montant de la collecte commerciale historique, la CFTC ne peut que regretter la part qui revient aux salariés d’Ufifrance Gestion.

Elle sera très attentive aux montants versés en 2022 dans le cadre de l’intéressement et de la participation au titre de 2021.

**Position de la CFE-CGC** :

La CFE-CGC reconnaît l’écoute dont la Direction a fait preuve à l’égard des organisations syndicales, en instaurant le retour à une enveloppe d’augmentation générale, en reconduisant la prime Macron, en augmentant l’enveloppe des primes des TAM et des employés afin de mettre en place progressivement la même règle d’attribution des primes pour toutes les catégories de personnel.

Toutefois, les enveloppes dédiées à l’augmentation générale et à la prime Macron lui semblent trop faibles au regard de l’inflation connue pour l’année 2021.

Les mesures salariales prises, principalement en faveur des bas salaires qui représentent un nombre important de salariés, et qu’elle salue, ainsi que la suppression de l’enveloppe d’augmentation individuelle, présentée par la Direction comme doublon avec l’enveloppe des primes à la performance, pénalisent un grand nombre de cadres que la CFE-CGC représente.

La CFE-CGC estime que la présentation de l’enveloppe « performance et équité » ne lui a pas permis d’appréhender clairement son mode de répartition.

Alors même que l’année 2021 a été annoncée comme historique en termes de collecte commerciale, la CFE-CGC relève que les résultats attendus ont été présentés de manière beaucoup moins rassurante.

La CFE-CGC s’interroge sur le message d’espoir qu’elle peut porter aux salariés dans ces conditions.

Compte-tenu de ces divers éléments, la CFE-CGE n’a pas souhaité s’associer aux mesures salariales négociées.

**Position de la CFDT** :

La CFDT reconnaît la qualité des échanges avec la Direction, qui se sont déroulés dans une ambiance ouverte et cordiale.

La CFDT note toutefois des points de désaccord :

* La réinstauration d’une enveloppe d’augmentation collective répond aux revendications de la CFDT et lui semble utile et nécessaire. La CFDT regrette néanmoins que cela se soit fait au détriment de l’enveloppe d’augmentation individuelle.
* L’enveloppe « Performance et équité », qui vient en remplacement de l’ancienne enveloppe de revalorisation, a été augmentée cette année. Néanmoins, la CFDT estime ne pas avoir une visibilité suffisante de sa destination, partagée entre la revalorisation des salaires, la rétention des talents et la gratification de la performance.
* La CDFT déplore que le dispositif gouvernemental, à savoir la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (Dite « Prime Macron ») pour un montant de 500 € pour les collaborateurs éligibles, n’ait pas été exploité plus largement par le versement d’un montant plus généreux.
* La CFDT remercie la Direction d’avoir augmenté l’enveloppe de primes à la performance pour les salariés de statut Employé et TAM, mais indique que cela ne peut suffire à motiver les collaborateurs.

Compte tenu de cette année « historique », même s’il ne faut pas confondre Collecte Commerciale et Résultat, ces mesures salariales ne sont pas cohérentes :

* avec l’implication des collaborateurs, acteurs de ces résultats, pourtant connue et reconnue par la Direction
* avec le niveau actuel de l’inflation, qui touche l’ensemble de la population.

Enfin, la CFDT estime ne pas être entendue par la Direction sur les revendications portées depuis de nombreuses années en matière de rémunérations indirectes (article 83, PEG, Actions gratuites pour ancienneté…) et pour les collaborateurs les plus anciens et proches de la retraite.

Pour l’ensemble des raisons exposées ci-dessus, la CFDT ne souhaite pas se joindre aux mesures salariales arrêtées pour l’année 2022.

**Article 3 Politique salariale : Mesures pour l’exercice 2022 au titre de l’exercice 2021**

**3.1 Augmentation collective**

Afin de récompenser l’engagement collectif de l’ensemble des collaborateurs, il a été décidé d’un budget d’augmentation générale de 1,00% de la masse salariale.

Ce budget sera distribué de manière forfaitaire et égalitaire à l’ensemble des collaborateurs, indépendamment de leur niveau de rémunération.

Ainsi, l’ensemble des collaborateurs présents dans les effectifs au moment du versement percevront, sous réserve de certaines règles d’exclusions ci-après détaillées, une augmentation mensuelle de 36,00€ bruts, soit 468€ bruts/an.

Sont exclus de cette mesure :

* Les membres du Comité de Direction et les Directeurs de département ;
* Les salariés encore en période d’essai au moment du versement de l’augmentation ;
* Les salariés (en CDD ou en CDI) ayant intégrés la Société à partir du 01/08/2021.

**3.2 Enveloppe « Performance et Equité »**

La Direction a souhaité définir un budget d’augmentations individuelles de 0,8% de la masse salariale qui sera affecté :

* aux revalorisations des salaires en inadéquation avec le marché et avec les salaires pratiqués dans l’Entreprise,
* à la rétention et à la promotion des talents,
* à garantir l’égalité salariale entre les femmes et les hommes,
* à gratifier les collaborateurs les plus performants.

Ce budget fera l’objet d’une attribution en deux temps dans l’année : dans un premier temps, et pour la plus large partie du budget, en mars, puis dans un second temps en octobre.

La mise en place de toute mesure salariale au titre de ce budget s’appuiera sur une demande motivée de la hiérarchie. Néanmoins, par souci d’équité et d’objectivité dans l’attribution d’augmentation au titre de l’enveloppe « Performance et Equité », cette dernière restera centralisée auprès d’un Comité spécifique composé de la Direction Générale et de la DRH qui procèdera à un examen des demandes des managers au regard de l’ensemble des situations salariales des collaborateurs au sein de la Société.

Sont exclus de cette mesure :

* Les membres du Comité de Direction et les Directeurs de département ;
* Les salariés encore en période d’essai au moment du versement de l’augmentation ;
* Les salariés (en CDD ou en CDI) ayant intégrés la Société à partir du 01/08/2021.

**3.3 Primes à la performance versées au titre de l’exercice 2021**

Il a été décidé de maintenir l’enveloppe dédiée aux primes à la performance en s’inscrivant dans une dynamique d’augmentation progressive des enveloppes dédiées aux salariés de statut Employé et Agent de Maîtrise.

Par conséquent, l’enveloppe budgétaire par département est constituée de la façon suivante :

- une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut Cadre ;

- 45 % d’une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut Agent de Maîtrise ;

- 25 % d’une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut Employé.

L’octroi d’une prime et le montant de celle-ci dépendront de l’atteinte des objectifs tels que définis et appréciés par le manager dans le cadre des entretiens annuels.

La répartition de l’enveloppe de primes au sein d’un département pourra aboutir à une répartition à la performance par collaborateur supérieure aux enveloppes fixées par catégories, sans toutefois pouvoir dépasser le budget alloué au département.

Sont exclus de cette mesure :

* Les membres du Comité de Direction/directeurs de département ;
* Les salariés encore en période d’essai au moment du versement de l’augmentation ;
* Les salariés (en CDD ou en CDI) ayant intégré la Société à partir du 01/08/2021.

Enfin, la prime sera déterminée prorata temporis au regard de l’ancienneté pour les collaborateurs ayant intégrés la Société entre le 1er janvier 2021 et le 31 juillet 2021.

**3.4 Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat**

Souhaitant s’inscrire dans le dispositif Gouvernemental reconduit par la loi de finances rectificative pour 2021 publiée au Journal officiel le 20 juillet 2021, la Direction a décidé que tous collaborateurs ayant perçu, entre janvier et décembre 2021 une rémunération annuelle (tous éléments de rémunération confondus) inférieure à 3 fois le SMIC annuel, percevront une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (dites « Prime Macron) de 500€.

Conditions d’éligibilité au versement de la prime :

* Être présent dans les effectifs au moment du versement de la prime, soit à fin janvier 2022 ;
* Justifier d’une rémunération brute annuelle inférieure à 3 SMIC annuels.

La prime fera l’objet d’une proratisation :

* Pour les salariés ayant intégré la Société dans le courant de l’année 2021 ;
* Pour les salariés à temps partiels,
* Pour les salariés ayant connu des périodes d’absence pour maladie ou autres périodes d’absence non rémunérées,
* Pour les salariés ayant vu leur contrat suspendu au cours de l’année 2021 (ex : congés sabbatique), exception faite des congés maternité, paternité et parentaux.

**3.5 Annonces des mesures salariales**

La Direction rappelle que chaque collaborateur sera reçu par son manager dans le cadre d’un entretien salarial où lui seront annoncées et commentées les mesures salariales le concernant.

Ces mesures figureront sur la paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif depuis janvier 2022, à l’exception de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat qui sera versée en janvier 2022.

**Article 4 Durée du dispositif**

Les mesures salariales présentées dans le présent procès-verbal s’appliqueront sur l’exercice 2022.

**Article 5 Dépôt et publicité**

Le présent procès-verbal sera déposé, à l’initiative de la Direction, après notification aux organisations syndicales représentatives :

- auprès de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DREETS) en version électronique via la plateforme internet Téléaccords ;

- auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes en une version sur support papier adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce procès-verbal sera communiqué par voie électronique au personnel. Il sera mis à disposition de chaque salarié qui le souhaite par la Direction des Ressources Humaines.

Fait en 6 exemplaires, à Paris, le 20 janvier 2022.

**Pour UFIFRANCE GESTION**

XXXX

**Pour les Organisations Syndicales**

XXXX XXXX

Délégué Syndical CFTC Délégué Syndical FO