**AFDAS**

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

Entre d’une part :

L’AFDAS, Opérateur de compétences, dont le siège social est au 66, rue de Stendhal, CS 32016 - 75990 Paris Cedex 20, représenté par :

Et d’autre part :

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

* La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Représentée par

* La Confédération Française de l’Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)

Représentée par

* L’Info’Com-CGT - Confédération Générale du Travail (CGT)

Représentée par

Préambule

La négociation annuelle obligatoire s’est déroulée du 4 février au 9 mars 2022, dans le cadre de quatre réunions de négociation, en présence des trois délégations syndicales représentatives au sein de l’Afdas.

Il convient de rappeler le contexte inflationniste de la fin d’année 2021 et plus encore celui du premier trimestre 2022.

Le sujet du maintien du pouvoir d’achat des collaborateurs a légitimement dominé les débats lors des différentes réunions de négociation.

En parallèle de quoi, les organisations syndicales ont également souligné l’engagement des collaborateurs tout au long de l’année dans un contexte de crise sanitaire persistante, conjuguée à forte croissance de notre activité, notamment de l’apprentissage.

Elles ont donc souhaité que ces négociations portent particulièrement sur la reconnaissance de l’effort collectif, produit d’une solidarité avérée, tout en permettant de réduire les effets de l’inflation sur le pouvoir d’achat des collaborateurs.

La Direction a partagé les préoccupations des organisations syndicales en proposant des mesures axées sur le revenu net du collaborateur et d’autres mesures décrites dans le présent document notamment sur les plus bas salaires de l’Afdas.

La Direction a également attiré l’attention des négociateurs sur le fait qu’il était difficile, plus que les autres années encore, de faire des projections sur les fonds que l’Opco aura à gérer en 2022. Au-delà des éléments impondérables liés à la crise sanitaire et aux politiques actuelles, des incertitudes pèsent aussi sur les évolutions légales et réglementaires à venir : on pense particulièrement à la pérennité des aides de l’Etat après le 30 juin et à la publication des nouveaux coûts par apprentis au 1er juillet prochain.

Il a été rappelé au cours de la négociation que les frais de fonctionnement de l’Opco sont assis sur le montant total de fonds gérés de l’Afdas, majoritairement constitués de fonds alternance.

La Direction a souhaité reconnaitre les efforts consentis par tous les collaborateurs, efforts qu’elle estime en cohérence avec la politique sociale et salariale attractive menée ces deux dernières années, avec notamment des augmentations de salaires supérieures à l’inflation et d’autres mesures visant à faire progresser les avantages sociaux et le pouvoir d’achat.

Les organisations syndicales ont négocié dans un état d’esprit constructif en revendiquant des positions fermes pour améliorer le pouvoir d’achat. La direction a tenu compte des propositions des organisations syndicales en y apportant des contrepropositions étayées.

Fort de ces constats, pour contribuer au maintien du pouvoir d’achat des collaborateurs, il a été décidé de verser exceptionnellement cette année une prime sur le pouvoir d’achat. Les conditions d’attribution de cette prime ont fait l’objet d’un accord signé avec les 3 organisations syndicales le 11 mars 2022.

Le présent accord NAO vient compléter l’accord sur la prime « pouvoir d’achat » signé à l’unanimité par les 3 organisations syndicales, par des mesures d’augmentations de salaires et des mesures sociales qui témoignent de la volonté de la Direction de poursuivre un dialogue social de qualité et d’aboutir à la signature d’un accord.

A l’issue des réunions, il a été convenu des dispositions suivantes pour l’année 2022 :

ARTICLE 1 – MESURES SALARIALES

Les mesures prévues à l’article 1 du présent accord s’appliquent aux salariés remplissant les critères suivants :

* Être salarié en contrat à durée indéterminée
* Avoir été embauché au plus tard le 31 mars 2021 (en référence à la date d’entrée)
* Être présent à la date du versement des augmentations (ne pas être en situation de rupture de contrat ou de préavis)

Les mesures salariales s’appliquent à compter **du 1er avril 2022.**

* Augmentation générale :

Les salariés concernés bénéficieront d’une augmentation générale collective de **1,5%** applicable au salaire mensuel brut de base en vigueur au 1er avril 2022.

Un effort significatif sera effectué sur les bas salaires afin que l’augmentation générale accordée permette d’atteindre le seuil de salaire minimum fixé désormais au sein de l’Afdas à **2 000 € brut mensuel** pour un collaborateur à temps plein ayant plus d’un an d’ancienneté.

* Augmentations individuelles :

A cette augmentation générale, s’ajoute :

Une enveloppe d’augmentations individuelles **de 1 %** de la masse salariale assise sur la masse salariale majorée de l’augmentation générale déterminée ci-dessus. Les collaborateurs ayant bénéficié d’une augmentation de rémunération dans le cadre d’une mobilité interne au cours de l’année écoulée ne sont pas inclus dans l’assiette de calcul budgétaire des augmentations individuelles.

* Critères d’attribution des Augmentations Individuelles (AI) :

Les augmentations individuelles proposées par la hiérarchie et validées lors du comité des salaires qui réunit les membres du Comité de Direction, seront attribuées en tenant compte de 2 critères :

* La performance : l’AI doit refléter la performance individuelle, c’est à dire les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés. L’AI est attribuée si les résultats sont au-delà de la performance attendue.
* L’équité interne et la compétitivité externe : la rémunération doit être cohérente avec le marché interne et externe des rémunérations.

Des éléments factuels devront justifier de l’augmentation accordée.

Chaque collaborateur sera reçu en entretien par son manager, qu’il ait ou non une augmentation individuelle.

ARTICLE 2 – PRIME SUR LE POUVOIR D’ACHAT

Les parties rappellent que les salariés ont bénéficié du versement d’une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat dans des conditions qui ont été définies dans un accord distinct.

Cette prime d’un montant net de 800 € a été versée en mars 2022, elle a concerné 291 collaborateurs.

Le coût de cette mesure s’élève à 210 000 €.

ARTICLE 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL

**A – Fermeture de l’entreprise :**

Dans le cadre de la négociation de cet accord, il a été décidé que la journée du **15 juillet** **2022,** jour de fermeture de l’entreprise**,** serait considérée comme une **journée payée non travaillée** pour l’ensemble des collaborateurs.

Cette journée offerte n’aura pas d’impact sur le bénéfice des jours de fractionnement pour les collaborateurs qui prendraient leurs congés annuels à cette période.

**B – La journée de solidarité :**

**La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte**, c’est-à-dire le lundi 6 juin pour l’année 2022.

Cette journée fériée sera bien chômée et sera déduite d’office au titre de la journée de solidarité pour tous les collaborateurs ; elle viendra en déduction du compteur des jours de réduction du temps de travail (JRTT) ou jours de repos (JR) pour les cadres autonomes, à raison de 7 heures pour les collaborateurs à temps plein.

Le collaborateur à temps partiel sans acquisition de RTT devra travailler un jour habituellement non travaillé afin de compenser cette journée (nombre d’heures de travail à proratiser en fonction de la durée hebdomadaire de travail). Ce jour est à déterminer avec le manager.

**C – Jours d’absence pour les tuteurs/curateurs familiaux :**

Le collaborateur désigné tuteur ou curateur pourra bénéficier d’un congé de **3 jours ouvrés par année civile.**

**Ces jours seront accolés ou fractionnés au choix du collaborateur** afin de lui permettre d’exercer les charges qui lui incombent.

Un justificatif devra être transmis au préalable à la Direction des Ressources Humaines.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé.

Ces absences sont rémunérées à 100% mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 4 – TELETRAVAIL

Un accord sur le télétravail a été signé le 10 août 2021.

Dans son article 3.6 cet accord prévoit le versement d’une indemnité nette de 10 € par mois pour compenser les surcoûts générés par le télétravail.

Cette indemnité (nette de charges et d’impôts) sera portée à 20 € à compter du 1er avril 2022 pour les collaborateurs effectuant du télétravail régulier sur un rythme de deux jours par semaine. L’indemnité sera maintenue à un montant net de 10 € pour les collaborateurs bénéficiant du télétravail un jour par semaine.

Les modalités de versement restent inchangées.

ARTICLE 5 – LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Un nouvel accord d’intéressement a été signé en juin 2021 pour une durée de trois ans.

ARTICLE 6 – L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le résultat de l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes démontre la volonté de l’Afdas de respecter et maintenir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les 5 indicateurs ont conduit au résultat de 96 sur 100 pour l’année 2021 (écart de rémunération, augmentation individuelle, taux de promotion, augmentation au retour de congé maternité, représentation de la population dans les 10 plus hautes rémunérations).

Ce résultat est très satisfaisant et encourageant, il démontre l’engagement de l’entreprise dans la parité et l’égalité professionnelle des femmes et des hommes.

ARTICLE 7 – OUVERTURE DES NEGOCIATIONS

Convaincue de la nécessité de poursuivre le dialogue social tout au long de l’année 2022, la Direction s’est engagée à ouvrir les négociations ci-dessous :

* Aménagement du temps de travail (négociation déjà ouverte en 2021)
* Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et Qualité de Vie et Conditions de travail (QVCT)

ARTICLE 8 – DATE D’EFFET ET COMMUNICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour l’année 2022 et entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Les mesures salariales décidées dans le cadre de cette NAO ne sont applicables que pour l’année 2022 ;

Les dispositions du présent accord se substituent automatiquement aux dispositions contraires résultant d’accords ou d’usages antérieurs.

ARTICLE 9 – PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD

Le présent accord sera déposé par la Direction l’AFDAS sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l’accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Un exemplaire original du présent accord est remis à chacune des Parties signataires.

Le texte de l’accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Paris, le 28 mars 2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’AFDAS |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la CFDT |  |
| Pour la CFE-CGC |  |
| Pour l’Info’Com-CGT |  |