**Accord collectif - Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

**SOCIETE KING GOBELINS**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

La société **KING GOBELINS**, dont le siège social est situé 51 Avenue des Gobelins, représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en sa qualité de Directrice de Magasin, dûment mandaté à cet effet ;

Ci-après dénommée la « société » ou la « Direction »,

D’une part,

**ET**

L’**organisation syndicale représentative** au sein de la société :

* Le syndicat CGT, représenté par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en sa qualité de Délégué Syndical ;

Ci-après dénommée l’« Organisation Syndicale »,

D’autre part,

Ci-après dénommés conjointement les « Parties ».

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et l’Organisation Syndicale représentative dans l’entreprise, sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

La Direction et l’Organisation Syndicale se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* Le 08 Mars 2022 ;
* Le 24 Mars 2022 ;

Ces réunions ont donné lieu à des échanges entre l’employeur et l’Organisation Syndicale, au regard du contexte économique et social de l’entreprise. Des propositions de part et d’autre ont, dans ce cadre, été formulées.

Ces réunions ont abouti à un accord entre les parties. Celles-ci ont convenu des dispositions suivantes :

**Article 1 - Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié de la Société KING GOBELINS.

**Article 2 - Augmentations salariales**

La Direction rappelle qu’elle revalorise les salaires des collaborateurs selon l'évolution des dispositions légales et conventionnelles applicables (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

De plus, il est convenu entre les Parties des augmentations suivantes :

Pour les Employés :

La Direction attribue une augmentation générale de 2% sur la base des salaires de référence au 31 décembre 2021 de cette catégorie, effective à compter du 1er avril 2022.

Seuls les salariés ayant une ancienneté d’au moins un an à la date du versement de l’augmentation générale pourront en bénéficier.

Pour les Agents de maitrise :

La Direction attribue une enveloppe globale d’augmentation de 2% sur la base des salaires de référence au 31 décembre 2021 de cette catégorie, effective à compter du 1er avril 2022, dans le cadre d’augmentations individuelles.

Seuls les salariés ayant une ancienneté d’au moins un an à la date du versement des augmentations individuelles pourront en bénéficier.

Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l’expérience des collaborateurs concernés.

Les augmentations individuelles tiendront compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence, à expérience et à poste égal.

Pour les Cadres :

La Direction attribue une enveloppe globale d’augmentation de 2% sur la base des salaires de référence au 31 décembre 2021 de cette catégorie, effective à compter du 1er avril 2022, dans le cadre d’augmentations individuelles.

Seuls les salariés ayant une ancienneté d’au moins un an à la date du versement des augmentations individuelles pourront en bénéficier.

Les augmentations individuelles seront attribuées en tenant compte de la compétence, de la performance et de l’expérience des collaborateurs concernés.

Les augmentations individuelles tiendront compte des éventuels écarts de salaire qui pourraient exister entre les hommes et les femmes, à compétence, à expérience et à poste égal.

**Article 3 – Anniversaire**

Les Parties ont souhaité prévoir la remise au d’un panier garni de produits de la marque franprix d’une valeur de 12 euros au salarié à l’occasion de son anniversaire.

**Article 4 – Départs à la retraite**

Les Parties ont souhaité mettre en place un dispositif spécifique pour les collaborateurs au moment de leur départ à la retraite.

A l’occasion de son départ à la retraite, tout collaborateur se verra attribué une carte de fidélité alimentée du montant ci-dessous selon son ancienneté au sein de la société :

* Moins de 10 : 100 euros ;
* Entre 10 et 19 ans : 200 euros ;
* Entre 20 et 29 ans : 300 euros ;
* Entre 30 et 39 ans : 400 euros ;
* Au-delà de 40 ans : 500 euros.

Il sera également remis au collaborateur concerné un cadeau personnalisé d’une valeur variant selon son ancienneté au sein de la société :

* Moins de 10 : 100 euros ;
* Entre 10 et 19 ans : 200 euros ;
* Entre 20 et 29 ans : 300 euros ;
* Entre 30 et 39 ans : 400 euros ;
* Au-delà de 40 ans : 500 euros.

**Article 5 – Médaille du travail**

Les Parties ont convenu de mettre en place une gratification pour l’obtention de la médaille du travail.

La médaille d’honneur du travail comprend 4 échelons qui dépendent des années de service du collaborateur concerné :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Type de médaille** |
| 20 ans de service | Médaille d’argent |
| 30 ans de service | Médaille de vermeil |
| 35 ans de service | Médaille d’or |
| 40 ans de service | Grande médaille d’or |

Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des candidats à la médaille peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs.

Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail. Il s'agit des périodes suivantes :

* le temps passé au titre du service national ;
* les congés de maternité et les congés d'adoption (au maximum 1 an) ;
* les stages rémunérés de la formation professionnelle, les congés individuels de formation (CIF), les congés de conversion.

La médaille d'honneur du travail est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1er janvier et 14 juillet de chaque année.

La demande doit être établie par le salarié.

Elle doit être déposée :

* au plus tard le 1er mai pour la promotion du 14 juillet ;
* au plus tard le 15 octobre pour la promotion du 1er janvier.

À l'occasion de la remise de la médaille dont il devra informer la Direction, le collaborateur se verra remettre une gratification destinée à récompenser ses services pour ses années au sein de la société.

La gratification sera versée sur la paie du mois de février ou du mois d’août selon la date d’attribution de la médaille du travail.

Le montant de la gratification est indiqué dans le tableau ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre d'années d'ancienneté dans la société** | **Gratification** |
| 0 | **0** |
| 1 | **60** |
| 2 | **70** |
| 3 | **80** |
| 4 | **90** |
| 5 | **100** |
| 6 | **110** |
| 7 | **120** |
| 8 | **130** |
| 9 | **140** |
| 10 | **150** |
| 11 | **160** |
| 12 | **170** |
| 13 | **180** |
| 14 | **190** |
| 15 | **200** |
| 16 | **210** |
| 17 | **220** |
| 18 | **230** |
| 19 | **240** |
| 20 | **250** |
| 21 | **260** |
| 22 | **270** |
| 23 | **280** |
| 24 | **290** |
| 25 | **300** |
| 26 | **310** |
| 27 | **320** |
| 28 | **330** |
| 29 | **340** |
| 30 | **350** |
| 31 | **360** |
| 32 | **370** |
| 33 | **380** |
| 34 | **390** |
| 35 | **400** |
| 36 | **410** |
| 37 | **420** |
| 38 | **430** |
| 39 | **440** |
| 40 | **450** |
| 41 | **460** |
| 42 | **470** |
| 43 | **480** |
| 44 | **490** |

**Article 6 : Service d’assistance sociale**

Les Parties ont convenu de poursuivre le bénéficie pour tous les collaborateurs d’un conseil spécialisé pour les assister lors d’événements de la vie personnelle et familiale, et ce, toute l’année.

En effet, les collaborateurs peuvent être confrontés à des situations de vie personnelle et/ou familiale difficiles, pour lesquelles ils ont besoin d’être écoutés et aidés. Que ce soit pour des difficultés de logement, un divorce, un problème de surendettement, de succession…

Ce dispositif complète mais ne se substitue pas aux autres dispositifs existants spécifiquement pour la santé et la dépendance.

Il est :

* Susceptible d’aider sur l’ensemble des problématiques liées à la vie personnelle et familiale ;
* Gratuit et anonyme ;
* Animé par des juristes experts.

**Article 7 : Cellule d’accompagnement psychologique**

Les Parties ont convenu de poursuivre la mise à disposition d’une cellule d’accompagnement psychologique des salariés.

Elle est déclenchée sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aigue…

Les collaborateurs bénéficient d’un accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien. La confidentialité des échanges est garantie.

**Article 8 : Accompagnement dans la scolarité des enfants**

Les Parties ont convenu de poursuivre le dispositif Campus Parentalité.

Les salariés parents pourront bénéficier d’une aide dans la scolarité de leurs enfants, à travers la mise à disposition de contenus sur une plateforme digitale.

Cette plateforme propose des prestations variées pour les parents et leurs enfants scolarisés du CP à la terminale :

* Des contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme ;
* Des astuces et des conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, etc.) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
* De la lecture et de la documentation pédagogique ;
* Des cours de langue étrangère en ligne.

L’accès à cette plateforme sera gratuit pour les collaborateurs.

**Article 9 : Plateforme logement**

Le dispositif « Mieux Loger Vos Salariés » est reconduit pour un an.

Des conseillers spécialisés dans le logement sont à l’écoute des collaborateurs pour les aider et les conseiller dans leur recherche de logement.

Le rôle du conseiller est :

* Etudier la situation du salarié et ses besoins ;
* Lancer une recherche de logement et accompagner le salarié ;
* Être un interlocuteur dédié pour le salarié.

Ce dispositif vient en complément du service « Action Logement ».

Le salarié peut être aidé dans sa recherche de :

* Logement dans le parc privé ;
* Mise en vente ou en location d’un logement ;
* Location, sans frais d’agence.

**Article 10 - Date d’application et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2022. Il prend effet à compter du 1er avril 2022 et jusqu’au 31 mars 2023, sauf dates et durées spécifiques d’application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

Au terme de cette durée d’un an, il prendra fin automatiquement.

**Article 11 - Publicité et formalités de dépôt de l’accord**

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l’article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DRIEETS, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Il fera également l’objet d’un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord » à l’adresse suivante www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, conformément aux dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Fait à Paris, le 4 avril 2022, en quatre (4) exemplaires originaux.

Pour la société KING GOBELINS, représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ :

Pour la CGT, représentée par M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical :