ACCORD COLLECTIF SUR L’ENSEMBLE DES THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-8 et suivants du code du travail, il a été convenu ce qui suit:

Entre,

La société DISTRITEC dont le siège social est situé 37 boulevard de Beaubourg, 77 184 EMERAINVILLE, représentée par,

Et

L’organisation syndicale CFDT représentée par son délégué syndical

Les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

* 22 février 2022
* 21 mars 2022
* 15 avril 2022

Préambule :

Il s’agit de rappeler le dernier état des propositions respectives des parties.

La délégation Syndicale CFDT a demandé en date du 22 février 2022 à la Direction que soit appliquée avec effet au 1er avril 2022 « une revalorisation totale de 5% en tenant compte de la situation économique générale avec environ 1% réservé pour les augmentations individuelles, les promotions, mutation, changement de poste, évolution.

Il ressort des négociations que la Direction souhaite accorder une augmentation à l’ensemble des salariés, le constat pour l’année 2021 est plutôt positif, les résultats sont bons pour 2021.

Toutefois, l’année 2022 commence d’une façon très lente, les évènements internationaux nous incitent à être extrêmement prudents. Toutefois, nous avons tenu compte du contexte économique, du pouvoir d’achat de nos collaborateurs mais également de la perte d’une partie du Traffic d’un de nos plus importants clients historiques et devons rester prudents.

La Direction, précise que « la participation des salariés aux fruits de l’expansion» pour l’année 2021 pourrait être intéressante mais nous attendons la validation des résultats par les Commissaires au comptes.

Il ressort des négociations que la Direction souhaite favoriser les plus bas salaires et consentir des augmentations par tranche de salaire. La délégation Syndicale CFDT adhère au principe d’augmentation par tranche de salaire.

La Direction a accepté une enveloppe supplémentaire de 0.7% de la MS réservée à des augmentations individuelles liées à des promotions internes, les mutations, etc…..

Les partenaires sociaux et la direction se sont rencontrés et se sont entendus.

Par conséquent, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 : Champ d'application de l'accord**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans les établissements composant l'entreprise DISTRITEC.

**Article 2 : Durée et application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1/04/2022 au 31/03/2023. A cette date, il prendra fin automatiquement sans se transformer en accord à durée indéterminée.

**Article 3 : L’objet de l'accord**

L’objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l’organisation des temps de travail. L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

**Article 4 : Salaires effectifs**

Une augmentation sera accordée à l’ensemble des salariés à compter du 1er avril 2022 et selon les modalités suivantes :

Une augmentation de :

* 3.50% sera appliquée sur le salaire brut total pour l’ensemble des salariés dont le salaire brut total est inférieur à 1 799.99 €
* 3 % sera appliquée sur le salaire brut total pour l’ensemble des salariés dont le salaire brut total est compris entre 1 800.00 € et 1 999.99€
* 2.50% sera appliquée sur le salaire brut total pour l’ensemble des salariés dont le salaire brut total est compris entre 2 000.00 € et 2 499.99€
* 2% sera appliquée sur le salaire brut total pour l’ensemble des salariés dont le salaire brut total est supérieur à 2500.00€

La direction souhaite favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique de nos collaborateurs et de parvenir à des promotions et mutations, ainsi que récompenser les efforts particuliers de certains collaborateurs, les parties décident d’accepter l’affectation d’un budget de 0.7% de la masse salariale pour 2022.

**Article 5: Durée et organisation du travail :**

Les parties décident de reporter la question d’un éventuel accord sur l’aménagement du temps de travail en tenant compte des « pics » d’activité qui permettrait d’annualiser le temps de travail.

**Article 6 : Egalité professionnelle et rémunération Hommes/Femmes - Qualité de vie au travail – Droit à la déconnexion:**

Comme l’année passée concernant l’égalité entre les hommes et les femmes, le rapport annuel laisse apparaître que le calcul effectué est correct mais que nous ne pouvons pas à l’évidence calculer l’index tel que prévu par la loi dans la mesure ou ne disposions pas dans la catégorie des ouvriers de femmes en nombre suffisant pour permettre de déterminer s’il y a des écarts de rémunération. Par ailleurs, l’inspecteur du travail a validé le fait que même en excluant la population des ouvriers (ce que la loi prévoit) nous ne parvenons pas à calculer l’écart de rémunération éventuel, la population restante étant inférieure à 40% de l’effectif global.

De fait, nous avons informé le CSE, déclarer les effectifs et les index non calculables sur le site de la DREEST avant le 1er mars.

Nous avons mis en place des plans d’action et avons embauché 4 femmes de la catégorie Ouvriers cette année. Nous allons continuer cette action que nous souhaitons voir progresser.

D’autre part le rapport de situation comparée a été présenté. Nous avons rédigé une charte relative au télétravail et mis en place des avenants pour les collaborateurs dont le poste de travail était éligible au télétravail. Le projet de Charte a été soumis au Comité Social et Economique le 19 novembre 2021 et à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du 17 décembre 2021

Concernant le droit à la déconnexion, il est convenu qu’une réunion de travail sera organisée, les partenaires sociaux souhaitant associer le CHSCT à la démarche. La direction n’y est pas opposée. Elle laisse à la partie la plus diligente le soin d’organiser une éventuelle réunion de travail sur la question.

**Article 7 : Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Un effort supplémentaire doit être apporté à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés. Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes avantages que l’ensemble des salariés de l’entreprise dans le cadre notamment de la formation professionnelle.

Il reste toutefois à préciser qu’au-delà de l’obligation d’emploi, l’entreprise souhaite mettre l’accent sur les embauches de travailleurs handicapés pour l’année 2022.

**Article 8 : Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

Fait à Emerainville, le 15 avril 2022

Pour la société Pour le syndicat CFDT