



**Accord relatif à la**

**Négociation Annuelle des Salaires**

**2022**

**Entre :**

La société **TSO**, Société par actions simplifiée au capital de 10 800 000 euros, dont le siège social est à CHELLES (77500) – Chemin du Corps de Garde - ZI, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 747 252 120, représentée légalement par Monsieur X, en qualité de Président,

La société **FRASCA**, Société par actions simplifiée au capital de 204 000 euros, dont le siège social est à CHELLES (77500) – 12 rue Eugène Freyssinet, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 572 062 859, représentée légalement par Monsieur X, en qualité de Président,

**D’une part,**

**Et**

**Les organisations syndicales représentatives de salariés, collectivement majoritaires,**

Pour la CFTC : **X** en sa qualité de Délégué Syndical,

Pour la CGT : **X** en sa qualité de Délégué Syndical,

Pour FO : **X** en sa qualité de Délégué Syndical,

**D’autre part,**

**Il a été conclu le présent accord.**

**MESURES SALARIALES**

***A - PERSONNEL OUVRIER***

**A.1 Augmentation salariale générale**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, il est décidé d’augmenter le salaire de base du personnel Ouvrier (hors personnel au SMIC) en contrat à durée indéterminée et présent aux effectifs le 31 décembre 2021, de **X %** à compter du **1er juin 2022.**

**A.2 Augmentations salariales individuelles**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, le budget d’augmentation individuelle du personnel Ouvrier est fixé, pour 2022, à **X %** de la masse salariale brute de la CSP concernée. Ce budget est destiné aux ajustements et aux repositionnements des ouvriers concernés.

De même, afin de récompenser et valoriser la fidélité et les compétences d’un certain nombre de nos collaborateurs, un budget de **X** % de la masse salariale, applicable sur 50 % de la population, est également dégagé exclusivement en faveur de ceux qui bénéficient d’une ancienneté minimale de 15 années.

Les augmentations promotionnelles seront attribuées au **1er juin 2022.**

***B - PERSONNEL ETAM***

**B.1 Augmentation salariale générale**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, il est décidé d’augmenter le salaire de base du personnel des catégories **Employé** (de niveau A à D) en contrat à durée indéterminée et présent aux effectifs le 31 décembre 2021 de **X** % à compter du **1er juin 2022.**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, il est décidé d’augmenter le salaire de base du personnel des catégories **Technicien Agent de Maîtrise** (de niveau E à H) en contrat à durée indéterminée et présent aux effectifs le 31 décembre 2021 de **X** % à compter du **1er juin 2022**.

**B.2 Augmentations salariales individuelles**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, le budget d’augmentation individuelle du personnel **Employé** (de niveau A à D) est fixé pour 2022, à X % de la masse salariale brute de la CSP concernée, applicable sur un maximum de 50 % de la population. Ce budget est destiné aux ajustements et aux repositionnements des ETAM concernés.

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, le budget d’augmentation individuelle du personnel **Technicien Agent de Maîtrise** (de niveau E à H) est fixé, pour 2022, à X % de la masse salariale brute de la CSP concernée, applicable sur un maximum de 50 % de la population. Ce budget est destiné aux ajustements et aux repositionnements des ETAM concernés.

De même, afin de récompenser et valoriser la fidélité et les compétences d’un certain nombre de nos collaborateurs, un budget de 0,3 % de la masse salariale, applicable sur 50 % de la population, est également dégagé exclusivement en faveur de ceux qui bénéficient d’une ancienneté minimale de 15 années.

Les augmentations individuelles seront attribuées au **1er juin 2022.**

***C - PERSONNEL CADRE***

**C.1 Augmentations salariales promotionnelles**

Par rapport à la valeur de référence au 31 décembre 2021, le budget d’augmentation promotionnelle du personnel Cadre est fixé, pour 2022, à **X %** de la masse salariale brute de la CSP concernée, applicable sur 30 % de la population.

De même, afin de récompenser et valoriser la fidélité et les compétences d’un certain nombre de nos collaborateurs, un budget de X % de la masse salariale, applicable sur 50 % de la population, est également dégagé exclusivement en faveur de ceux qui bénéficient d’une ancienneté minimale de 15 années.

Les augmentations promotionnelles seront attribuées au **1er juin 2022.**

**INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS**

A compter du 1er juin 2022, les déplacements seront indemnisés de la manière suivante :

Indemnité forfaitaire : Inférieur ou égal à 50 km 🡺 X €

IGD 3 51-100 km 🡺 X €

IGD 1 101-200 km 🡺 X €

IGD 1 201-300 km 🡺 X €

IGD 1 301 400 km 🡺 X €

IGD 4 401 -500 km 🡺 X €

IGD 4 501- 600 km 🡺 X €

IGD 5 601 – 700 km 🡺 X €

IGD 5 Supérieure à 700 km : X €

**ZONE HAUTEMENT TOURISTIQUE**

La Direction propose d’élargir la Zone Hautement Touristique (ZHT) aux départements limitrophes de Paris, à savoir les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val-de-Marne (94).

Le montant du complément ZHT demeure à X €.

**PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT**

Le Direction propose de porter le montant de la prime de nuit à X € pour les TAM et X € pour les Cadres.

**PRIME DIMANCHE ET JOURS FERIES**

Le Direction propose de porter le montant de la prime dimanche et jours fériés à X € pour les TAM et X € pour les Cadres.

**TRAVAIL LE WEEK-END**

L’année 2022 comportant un grand nombre de week-ends travaillés, il a été décidé de modifier le régime d’attribution de la prime de X € actuellement accordée à partir de trois week-ends travaillés consécutifs.

Les week-ends travaillés de manière consécutive seront indemnisés de la manière suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| 3 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end |
| 4 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end |
| 5 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end |
| 6 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end |
| 7 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end  100 € le 7ème week-end |
| 8 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end  100 € le 7ème week-end  100 € le 8ème week-end |
| 9 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end  100 € le 7ème week-end  100 € le 8ème week-end  125 € le 9ème week-end |
| 10 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end  100 € le 7ème week-end  100 € le 8ème week-end  125 € le 9ème week-end  125 € le 10ème week-end |
| 11 week-ends consécutifs | 50 € le 3ème week-end  50 € le 4ème week-end  75 € le 5ème week-end  75 € le 6ème week-end  100 € le 7ème week-end  100 € le 8ème week-end  125 € le 9ème week-end  125 € le 10ème week-end  150 € le 11ème week-end |

Les montants ci-dessus seront accordés de manière rétroactive à compter du **1er janvier 2022**.

Au 1er janvier 2023, l’ancien système sera rétabli, à savoir, 50 € accordés par week-end travaillé à partir de 3 week-ends consécutifs.

**PRIME DE CONDUITE ET DE NON-ACCIDENT**

La Direction propose de porter le montant de la prime de conduite à X € par jour, absorbant ainsi le montant de la prime de non-accident. La mention de « non-accident » n’existe plus.

Pour rappel, la prime de conduite est accordée dès lors qu’un salarié véhiculé transporte d’autres collaborateurs.

**CRECHE**

Le nombre de berceaux pour TSO et filiales est passé de 3 à 6 berceaux.

**TICKETS RESTAURANTS**

La valeur faciale du ticket restaurant passe à 9,48 € avec une part patronale à hauteur de 5,69 € et une part salariale à 3,79 €.

**ŒUVRES SOCIALES**

La Direction propose d’augmenter le budget annuel du Comité Social et Economique de 20 000 € pour les activités sociales et culturelles.

Elle propose également d’accompagner le CSE pour améliorer sa visibilité.

**DISPOSITIONS DE L’ARTICLE R 2231-2**

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes, et un exemplaire auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi via la plateforme « TéléAccords ».

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des parties.

*Fait en six exemplaires originaux,*

*A Chelles, le 10 mai 2022*

**Pour la CFTC, Pour la société TSO,**

**X X**

**Pour la CGT Pour la société FRASCA**

**X X**

**Pour FO**

**X**