**ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**DE LA SOCIETE SECANIM CENTRE**

**Entre**

La Société **SECANIM Centre** dont le siège social est situé Route de Niort – 85490 BENET, représentée par Monsieur X, Directeur Général Délégué, dûment habilité

**D’une part,**

**Et**

L’organisation syndicale représentative suivante :

- Force Ouvrière, représentée par Monsieur Y en sa qualité de Délégué Syndical

**D’autre part,**

**Ensemble dénommées « LES PARTIES » ;**

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

Le présent accord fait état des discussions entre la Direction et les organisations syndicales relatives aux thèmes de la négociation obligatoire de l’article L.2242-1 du Code du travail.

Les Parties se sont rencontrées les 11 janvier 2023, le 20 janvier 2023 et le 1er février 2023 sur invitation de la Direction.

Les négociations ont pris fin à l’issue de la dernière réunion, soit le 1er février 2023.

A l’occasion de la première réunion, les organisations syndicales ont reçu les informations utiles, et notamment :

* Les effectifs, par CSP et par sexe sur la période 2022
* Les embauches et les promotions, par CSP et par sexe sur la période 2022
* La nature des contrats (CDI/CDD/temps plein/temps partiel/etc.) par CSP et par sexe sur la période 2022
* Les dispositifs d’épargne salariale en vigueur
* Un état récapitulatif des rémunérations

Les organisations syndicales confirment que les éléments mis à leur disposition ont permis des discussions loyales et sérieuses et n’ont à ce titre aucune revendication particulière.

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société SECANIM CENTRE dans les conditions définies ci-après.

**ARTICLE 2 – CADRE JURIDIQUE**

Après avoir négocié sur l’ensemble des thèmes obligatoires, les parties se sont accordées sur les engagements ci-dessous détaillés.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions L.2232-12 et suivants et L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Les parties confirment à ce titre que l’ensemble des thématiques ont été abordées et que par conséquent, le présent accord clôture les Négociations Annuelles Obligatoires de l’année 2022.

**ARTICLE 3 – REVENDICATIONS SYNDICALES**

Au dernier état des discussions, les organisations syndicales sollicitent :

* 1.5% d’augmentation générale en janvier 2023 et 1.2% en juillet 2023
* Prime de partage de la valeur : 900€

**ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS**

A l’issue des discussions, les parties ont décidé de l’application des mesures suivantes :

1. **Augmentation Générale**

Les parties décident d’une augmentation générale, exprimée en pourcentage global de la masse salariale brute de référence.

L’augmentation concerne le salaire brut de base des salariés éligibles.

Eligibles :

* Salariés non-cadres présents dans les effectifs au 1er janvier 2023
* Sont exclus les salariés en préavis ou délai de prévenance ainsi que les salariés en alternance (apprentissage / professionnalisation)

Date d’effet : Sur la paie de février 2023, rétroactivement au 1er janvier 2023

**Montant : 1.5% en janvier 2023 et 1% en juillet 2023.**

1. **Prime de partage de valeur**

La direction, désireuse d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés, décide d’attribuer une Prime de Partage de la Valeur (ci-après « PPV ») exonérée de cotisations sociales et non-soumise à l’impôt sur le revenu conformément aux dispositions légales applicables, dans les conditions ci-après :

Montant net : 900 euros

Eligibles :

* Salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et dont le salaire brut des 12 mois précédent le versement de la prime est inférieur à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévu au contrat
* Intérimaires remplissant les mêmes conditions

Proratisation : Pour les salariés à temps partiel ou arrivés au cours des 12 mois précédent le versement, la prime sera calculée prorata temporis.

La prime sera par ailleurs proratisée par les absences, à l’exception des absences suivantes lesquelles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du montant de la prime :

* Congés payés et congés pour évènements familiaux,
* Congé de maternité, de paternité, d’accueil ou d’adoption,
* Congé parentaux d’éducation ou de présence parentale,
* Congé pour maladie d’un enfant ou absence d’un salarié bénéficiant de dons de jours de repos au titre d’un enfant gravement malade

Dates de versements : La prime de partage de la valeur, définie conformément aux modalités précitées, sera versée en trois fois comme suit :

* 1er versement : 33.33% avec la paie du mois de Février 2023
* 2ème versement : 33.33 % avec la paie du mois de Avril 2023
* 3ème versement : 33.33 % avec la paie du mois de Août 2023

Conformément à l’instruction relative aux conditions d’exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les critères d’éligibilité et de modulation sont appréciés uniquement sur la base du premier versement.

La date de versement s’entend comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie, soit en pratique le dernier jour calendaire du mois.

En raison de son objet, la présente décision est prise pour une durée déterminée dont le terme est fixé à la date de versement de la prime. A cette date, elle cessera de produire tout effet. S’inscrivant dans le cadre d’un dispositif incitatif et non pérenne, le versement de cette prime exceptionnelle ne saurait en aucun cas être considéré comme un usage. Ce versement n’est donc pas automatiquement reconductible pour les années à venir.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération et à aucune prime prévue par accord salarial, convention collective, contrat de travail ou usage en vigueur dans l’entreprise. Elle ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L.242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoire en vertu des règles légales, contractuelles ou d’usage.

1. **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures visant à supprimer les écarts de rémunération**

Les parties rappellent que cette thématique fait l’objet d’une négociation collective à l’échelle du Groupe SARIA.

**ARTICLE 5 : DUREE, VALIDITE ET FORMALITES DE DEPOT**

Article 1 - Durée

Cet accord s’applique pour la période du **1er janvier 2023 au 31 décembre 2023** sans tacite reconduction sauf pour certaines mesures dont la date ou période sont alors expressément prévues dans le présent accord.

Il prend effet au jour de la signature, les parties confirment ainsi qu’ils ne conditionnent pas l’entrée en vigueur du présent accord aux formalités de dépôt et de publicité.

Article 2 - Révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 – Validité de l’accord

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord est signé en autant d’exemplaires que de signataires + 1.

Article 4 – Dépôt de l’accord et publicité

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisation représentatives de la société par la Direction.

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS de La Roche-sur-Yon et du Conseil de prud’hommes de La Roche-sur-Yon.

Enfin, le présent accord sera déposé sur la base de données nationale conformément aux dispositions applicables du Code du travail, dans une version anonyme et dans laquelle les éléments chiffrés suivants seront non-communiqués (masse salariale, pourcentage de la masse salariale, montants des augmentations et autres engagements).

Fait à Benet,

Le 1er février 2023,

Pour la Société,

Monsieur X

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour F.O

Monsieur Y