**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**ACCORD POUR 2022**

Entre la société Legrand SNC, prise en son établissement de Legrand Commerce France :

Représentée par le Directeur France,

Et les organisations syndicales représentatives.

Pour réaliser nos objectifs, la Direction souhaite travailler l’esprit de conquêteau sein des équipes commerciales.

A ce titre la Direction a structuré ses propositions autour des **3 orientations suivantes :**

1- Un réseau performant et orienté résultats,

2- Un réseau renouvelé et diversifié,

3- Un réseau plus mobile.

Comme cela a toujours été le cas au sein du Groupe LEGRAND, ces orientations doivent être mises en œuvre en respectant la qualité de vie au travail et les progressions individuelles et en concertation avec les représentants du personnel.

Au terme de trois réunions de négociation qui se sont tenues les 18 janvier, 21 février et 15 mars 2022, les parties au présent accord ont convenu des dispositions suivantes.

**Chapitre 1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

**Article 1 - Rémunérations**

* 1. **Pour le personnel Cadres et ETAM non bénéficiaires de l’intéressement commercial**
     1. **Pour les ETAM**

Ce personnel bénéficiera en 2022 :

- d’une augmentation générale de 1,7% au 1er avril 2022 avec un talon de 55 € brut base temps plein, soit une enveloppe de 2,05% avec l’effet du talon,

- d’une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 0,5%, les augmentations individuelles seront appliquées au 1er juin 2022,

- d’une enveloppe spécifique de 0,4%, gérée au niveau de l’établissement LCF, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle).

L’enveloppe des augmentations est ainsi portée en 2022 à 3.05% avec l’effet du talon et la mesure salariale prévue à l’article 1 du chapitre 2 du présent accord (égalité professionnelle).

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

La Direction des Ressources Humaines France et la hiérarchie concernée organiseront un entretien pour tous les ETAM n’ayant pas eu d’augmentation individuelle depuis au moins quatre ans et sous réserve de l’accord des intéressés.

Sur l’année 2022, poursuite de la majoration de 20% (« surprime ») de la partie collective de la prime d’objectifs des attachés techniques et des assistantes commerciales rattachés aux Directions Régionales, si la Direction régionale à laquelle ils sont rattachés dépasse de plus d’un point (101%) l’objectif de croissance de CA ventilé avec maîtrise des prix fixé par la Direction Commerciale France pour l’année 2022.

* + 1. **Pour les cadres**

Ce personnel bénéficiera en 2022 :

- d’une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 2% au 1er juin 2022,

- d’un budget de 0,5% distribué sous forme de prime individuelle en juin 2022,

- d’une enveloppe spécifique de 0,4%, gérée au niveau de l’établissement LCF, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle).

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

La Direction des Ressources Humaines France et le management organiseront un entretien pour tous les cadres n’ayant pas eu d’augmentation individuelle sous réserve de l’accord de l’intéressé.

**1-2 Pour le personnel Cadre et ETAM bénéficiant de l’intéressement commercial**

* + 1. **Augmentations individuelles**

Ce personnel bénéficiera en 2022 :

- d’une enveloppe d’augmentation individuelle de 2% au 1er juin 2022,

- d’un budget de 0,5% distribué sous forme de prime individuelle en juin 2022,

- d’une enveloppe spécifique de 0,4%, gérée au niveau de l’établissement LCF, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle).

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

La Direction des Ressources Humaines France et le management organiseront un entretien pour tous les salariés n’ayant pas eu d’augmentation individuelle sous réserve de l’accord de l’intéressé.

**1-3 Prime vacances**

Le montant de la prime de vacances est porté à 440euros (base temps plein) à compter du 1er juillet 2022.

**Article 2 – Cooptation**

Afin de rendre plus efficace les recrutements externes tout en favorisant le développement des réseaux professionnels, il sera accordé, pour l’année 2022 une prime de 1 000 euros brut à tout salarié de LCF ayant présenté une candidature à son manager ou son responsable des ressources humaines et ayant abouti à un recrutement confirmé (validation la période d’essai, prolongée ou non). La prime sera versée le mois suivant l’embauche définitive du salarié « coopté ».

Bien entendu, cette démarche doit être effectuée dans le respect de nos relations avec nos clients et fournisseurs. Ainsi, toute candidature émanant de personnes employées par nos partenaires ou toute démarche auprès de ces derniers, devra être préalablement soumise à la validation du Directeur Régional ou du Responsable hiérarchique concerné.

**Article 3 - Indemnité kilométrique « vélo »**

Poursuite du dispositif en 2022.

**Article 4 – Indemnités de départ à la Retraite**

Le barème d'indemnités de départ à la retraite est défini par la convention collective applicable.

Par exemple, un salarié avec quarante ans d’ancienneté bénéficierait d’une indemnité de départ volontaire à la retraite de 6 mois (pour carrière longue ou à l’âge légal).

Dans le cadre du présent accord, le barème est amélioré pour les départs volontaires en retraite entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023 (date de sortie des effectifs), selon les modalités suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Années d’ancienneté** | **Départ volontaire pour carrière longue** | **Départ volontaire dès l’âge légal de la retraite atteint\*** |
| moins de deux ans |  |  |
| de 2 ans révolus à moins de 5 ans | 3 mois | 1,5 mois |
| de 5 ans révolus à moins de 10 ans | 4,5 mois | 2 mois |
| de 10 ans révolus à moins de 15 ans | 5 mois | 3 mois |
| de 15 ans révolus à moins de 20 ans | 6 mois | 4 mois |
| de 20 ans révolus à moins de 25 ans | 7 mois | 5 mois |
| de 25 ans révolus à moins de 30 ans | 7,5 mois | 5 mois |
| de 30 ans révolus à moins de 35 ans | 8,5 mois | 6 mois |
| de 35 ans révolus à moins de 40 ans | 9,5 mois | 7 mois |
| 40 ans révolus et + | 10,5 mois | 8 mois |

\*62 ans pour les salariés nés à compter de 1955

**Article 5 – Rachat de trimestres de retraite**

La Direction s’engage à mettre en place un groupe de travail en 2022 afin d’étudier la règlementation et les options offertes. Ce groupe sera composé notamment d’un représentant du personnel (élu ou mandaté) par organisation syndicale signataire.

**Article 6 – Complémentaire Santé**

Les accords Groupe sur la complémentaire santé ont permis aux salariés de bénéficier d’un maintien des cotisations pendant huit années consécutives.

La Direction s’engage à ouvrir une négociation nationale d’ici fin 2022 portant sur la complémentaire santé afin de travailler à l’évolution des régimes actuels pour atteindre une unification avant le 1er janvier 2025. Cette recherche d’unicité de régime prêtera attention au niveau des prestations, cotisations et nature du régime.

**Article 7 – Médailles du travail**

Le barème des médailles du travail, en euros, sera le suivant à compter de 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| **BRONZE 15 ANS LEGRAND** | 250 |
| **ARGENT 20 ANS** | 300 |
| **VERMEIL 30 ANS** | 350 |
| **OR 35 ANS** | 400 |
| **GRANDE OR 40 ANS** | 450 |

**Chapitre 2 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie au travail**

**Article 1 – Egalité professionnelle**

La Direction des Ressources Humaines s’engage à poursuivre la mise en œuvre dans le périmètre des établissements du Limousin de l’accord du Groupe Legrand en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés qui prévoit des mesures en termes notamment de formation, de promotion, de conciliation vie privée – vie professionnelle.

Ainsi, au travers des différentes actions de mobilité, elle continuera à avoir une attention particulière pour les candidatures féminines en prenant en compte leurs aspirations pour leur déroulement de carrière.

Elle s’engage également à poursuivre le suivi particulier lors de l’examen des plans d’augmentations individuelles pour s’assurer que les propositions pour le personnel féminin sont en adéquation avec le principe d’égalité de traitement.

Par ailleurs, les exigences d’égalité de traitement seront formalisées dans la communication faite aux managers à l’occasion du lancement de la campagne d’augmentation.

Un budget de 0,1% de la masse salariale sera réservé à l’égalité professionnelle pour la seule année 2022. Ce budget est sans préjudice du bénéfice éventuel d’une partie d’un budget qui est réservé au niveau Groupe par l’accord du groupe LEGRAND en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés.

Dans le cadre de la prévention d’éventuelles discriminations, les garants sont susceptibles de s’autosaisir de dossiers sans qu’il y ait eu de demande préalable.

**Article 2- Droit à la déconnexion**

La Direction réaffirme sa volonté de faire respecter ce droit au sein de l’entreprise. Cette volonté s’est notamment traduite par la signature de l’accord sur les bonnes pratiques dans la relation managériale du 4 décembre 2014 et de la Charte des 15 engagements pour l’équilibre des temps de vie ratifiée en juin 2015 ainsi que l’accord Groupe sur la qualité de vie au travail du 28 septembre 2017.

**Article 3 – Congés pour évènement de famille**

La loi du 17 décembre 2021 a créé une autorisation d’absence de deux jours pour la découverte d’une pathologie chronique ou d’un cancer chez l’enfant.

Les parties signataires s’engagent à négocier dans le cadre du nouvel accord sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés une amélioration du nombre de jours de cette autorisation d’absence.

**Chapitre 3 – Formalités**

**Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

**Article 2- Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme de téléprocédure et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Limoges.

Fait à Limoges, le 15 mars 2022

En 4 exemplaires originaux

Pour la Direction, Pour les organisations syndicales représentatives

## CFDT :

**CFE-CGC :**