**PROCÈS-VERBAL D’ACCORD DANS LE CADRE**

**DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Entre :**

La société SAJA SAS, 2 Avenue Jean Mermoz – 89000 AUXERRE,

Représentée par son Président xxxxxxxxxxxxxxx, elle-même représentée par son Président, Monsieur xxxxxxxxxxxxxxx,

D’une part,

**Et :**

L’organisation syndicale CFE – CGC, représentée par xxxxxxxxxxxx, agissant en qualité de Délégué syndical,

D’autre part,

**Préambule :**

Les parties se sont rencontrées les 27 septembre 2022, 16 novembre 2022 et 30 novembre 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire tenue en vertu des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

**A l’issue de cette négociation, il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

1. **- Rémunération, temps de travail** 
   1. **- Rémunération :**

Plan de promotions individuelles à hauteur de 1 % des salaires de base bruts sur proposition des chefs de service et réalisation des entretiens individuels d’évaluation.

Maintien de la prime d’assiduité en l’état, étant précisé que toute absence au cours du trimestre de référence, quelle qu'en soit la durée et quelle qu'en soit la cause, à l'exception des absences pour congés payés, entraînera la perte intégrale de cette prime.

**1.2 - Temps de travail :**

Après présentation des éléments, la CFE-CGC n’émet pas d’observation particulière relative à l’organisation du temps de travail.

1. **- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail**
   1. **- Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes :**

La direction s’engage à être particulièrement vigilante à ce que les conditions d’accès à la formation et à la promotion soient identiques pour les femmes et les hommes, y compris sur les métiers à dominance masculine.

Du personnel féminin a été intégré dans les métiers majoritairement masculins (vente de véhicules).

Les grilles de classification, de qualification et de rémunération sont identiques quel que soit le sexe à compétence et expérience équivalente.

**2.2 - Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle :**

Une vigilance toute particulière est apportée sur la formulation des offres d’emploi (de manière asexuée).

Les critères de sélection sont identiques pour les femmes et les hommes lors des recrutements.

Les conditions d’accès à la formation et à la promotion identiques pour les femmes et les hommes.

**2.3 - Qualité de Vie et des Conditions de Travail**

L’entreprise, sensible au sujet portant sur la qualité de vie au travail de ses collaborateurs est consciente que ce levier est un facteur clé d’efficacité.

Soucieuse de fidéliser ses équipes et de stimuler l’engagement de ses collaborateurs, l’entreprise ambitionne d’améliorer celle-ci par la mise en place de différentes actions en collaboration avec ses salariés et le CSE.

Ces actions débuteront notamment au cours du 1er trimestre 2023 avec le soutien d’un organisme extérieur, spécialisé dans la communication interne et engagera des discussions relatives à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans le 1er quadrimestre 2023 avec le CSE.

**2.4 - Droit à la déconnexion**

Il est rappelé aux collaborateurs d’utiliser les moyens de communication mis à leur disposition dans le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale de ces derniers.

De façon à limiter l’usage de la messagerie professionnelle et du téléphone portable le soir et le week-end, sauf cas exceptionnels :

* Il est rappelé aux collaborateurs de limiter l’envoi de mails ou d’appels téléphoniques dans cette période.
* Il est rappelé que les salariés n’ont pas l’obligation de répondre sur cette période aux mails qui leur sont adressés.
* Il est préconisé d’utiliser les fonctions d’envoi différé des mails les soirs et week-end.

1. **– Régime frais de santé**

* Régime complémentaire de frais de santé obligatoire mis en conformité au 01/03/2015 (conforme aux avenants n° 66 et 73 de la CCN des Services de l’Automobile).

Ce régime frais de santé a fait l’objet d’une renégociation tarifaire début 2022 avec un changement d’assureur afin de garantir une stabilité des cotisations par rapport à l’année 2021.

En 2023, les cotisations resteront identiques à celles de 2022.

La participation mensuelle de l’employeur est maintenue à 15,90 €.

1. **– Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

A fin décembre 2021, l’entreprise employait cinq collaborateurs ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.

L’entreprise essaie dans la mesure du possible de promouvoir l’embauche de travailleurs handicapés, le critère de sélection principal restant malgré tout celui de la compétence par rapport au poste.

Des mentions adaptées seront insérées dans les annonces concernant les postes à pourvoir

Certains postes de travail font l’objet d’un aménagement lorsque cela est nécessaire.

1. **- Colis de Noël**

Distribution en décembre 2022 d’un colis à l’ensemble du personnel pour les fêtes de fin d’année.

**Dépôt :**

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux.

En application des articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent procès-verbal sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes d’Auxerre.

Le présent procès-verbal fera également l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise.

Fait à Auxerre, le 15 décembre 2022

Pour la société SAJA, Pour le syndicat CFE CGC,

xxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxx