|  |
| --- |
| **PROTOCOLE D’ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE PORTANT SUR LES SALAIRES, LA DUREE DU TRAVAIL, LE TEMPS DE TRAVAIL, L’EGALITE PROFESSIONNELLE et LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**   * **Société OPTEOR IMMOTIC -** |
|  |

**Entre les soussignés,**

La société OPTEOR Immotic dont le siège social est situé 41 rue des Peupliers - 92737 Nanterre Cedex, SAS au capital de 316 800 €, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°552 008 914, représentée par M. XXXXXXXXXX en sa qualité de Président, d'une part ;

**Et :**

L’organisation syndicale CFTC représentée par MXXXXXXXX, délégué syndical désigné par l’organisation syndicale C.F.T.C d'autre part,

**Préambule :**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail, l’égalité professionnelle et le partage de la valeur ajoutée.

Il est précisé qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle a été signé le 06 décembre 2019.

Il est également rappelé que la durée du travail est d’ores et déjà encadrée par un accord d’entreprise et ses avenants.

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, la Direction et la Délégation Syndicale CFTC se sont réunies à l’occasion de 3 réunions y étant exclusivement dédiées les 17 novembre 2021 – 3 décembre 2021 et 08 décembre 2021.

Au terme de ces réunions, sur la base de l’ensemble des données communiquées par la Direction et étudiées par l’organisation syndicale, les parties sont parvenues à trouver un accord sur les points suivants :

1. **Champs d’application :**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société OPTEOR IMMOTIC sous réserve des dispositions pour lesquelles un champ d’application plus restreint sera précisé.

1. **Objet :**

**2-1 : la rémunération**

*a/ l’augmentation salariale :*

Il est convenu de privilégier une politique salariale qui repose sur l’individualisation des augmentations, sans minimum (obligation de la hiérarchie d’expliquer les raisons à chaque collaborateur concerné).

Elle sera déterminée au regard de l’enveloppe qui y sera dédiée.

Les parties se sont accordées à consacrer une unique enveloppe représentant 2% de la masse salariale de la société qui aura vocation à revaloriser les rémunérations des salariés de l’entreprise (revalorisation individuelle et non collective).

Cette enveloppe s’entend « hors promotions » ; étant entendu que pour ces dernières une enveloppe complémentaire sera attribuée.

L’augmentation des salaires bruts sera appliquée sur la rémunération du mois de janvier 2022 pour les ETAM et en mars 2022 (avec effet rétroactif janvier 2022) pour les cadres.

*b/ Astreintes :*

Les parties conviennent que la prime d’astreinte hebdomadaire d’une valeur actuelle de 190 € passe à 195 € à partir du 01/01/2022.

**2-2 : Apprentissage**

Il est convenu entre les parties :

* De l’établissement d’une charte expliquant les rôles du tuteur en termes de management, cette charte sera mise en place fin 1er trimestre 2022 ;
* D’intégrer les apprentis aux « people review » ;
* Mise en place d’une prime pour le tuteur se décomposant ainsi, cette prime sera rétroactive sur 2021 :
  + 500 € à l’obtention d’un diplôme de l’apprenti ou 250 € si l’apprenti n’a pas son diplôme mais que le tuteur a satisfait à la charte
  + 500 € un an après l’embauche de l’apprenti en CDI.

**2-3 : la durée et le temps de travail**

L’accord relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail, signé le 29/06/2001 continu à produire ses effets.

Le temps de travail est annualisé, entraine le bénéfice de jours d’ARTT, et fait l’objet d’une modulation ; En outre, et compte tenu de la nature du métier d’OPTEOR Immotic, le personnel de maintenance est amené à assurer des périodes d’astreinte.

**2-4 : l’Egalité Hommes / Femmes & équilibre vie professionnelle / vie personnelle**

Il est précisé en préambule qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail a été signé le 06 décembre 2019 sur ces thèmes.

**2-5 : La formation**

Les chefs d’entreprise s’engagent à suivre avec rigueur les actions de formations des collaborateurs, afin de satisfaire, notamment, aux obligations de la loi du 5/8/201 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*», soit, entre autre de favoriser l’adaptation des collaborateurs à leur poste de travail, à l’évolution des emplois, ainsi qu’à leur maintien dans l’emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

**2-6 : Le partage de la valeur ajoutée**

Un accord d’intéressement a été signé le 11 juin 2021 concernant les années 2022 à 2024.

**2-7 : Heures de délégation CSSCT :**

Les parties sont attachées au maintien d’un dialogue social actif et de qualité. Elles sont donc convenues, en modification de l’accord « commission santé sécurité & conditions de travail » signé le 21/2/2019, de fixer le contingent mensuel des heures de délégation à 4 h à partir de 2022.

**2-8 : Œuvres sociales :**

Les parties sont convenues de passer la participation employeur aux œuvres sociales de 0.5% à 0.6% de la masse salariale à partir de 2022.

**2-9 : Congé paternité :**

L’entreprise s’engage à informer la CPAM des dates de congés paternités posées et validées par le responsable hiérarchique, dès le début de leur prise.

**2-10 : Déplacements :**

Les parties ont convenues d’étudier ce point plus tard dans l’année en même temps qu’une réflexion globale sur la mobilité et une réduction du bilan carbone de l’entreprise.

A partir du 01/01/2022, les parties conviennent de la mise en place d’indemnité pour les déplacements professionnels hors IDF des ETAM :

* + 75€ pour le déplacement A/R s’il est réalisé en dehors du temps de travail et de trajets habituels,
  + 50€/nuit et remboursement en frais réels (hôtel+petit déjeuner+repas du soir)

1. **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de l’entreprise, à savoir pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Seules les mesures pour lesquelles il a été précisé le caractère pérenne ou indéterminé dans le présent accord continueront de produire leurs effets au-delà du 31 décembre 2022.

1. **Modification**

Les modifications du présent accord sont effectuées par accord collectif.

L'avenant modifiant l'accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE).

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substituera de plein droit à celles du présent accord, devenues non conformes.

1. **Dépôt**

L’Entreprise notifiera le texte du présent accord à l’organisation représentative à l'issue de la procédure de signature, puis le déposera à la DIRECCTE compétente sur la plateforme Télé Accords et au secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes compétent en un exemplaire.

Les salariés seront informés par mail et voie d’affichage.

Fait à Nanterre, le 11/01/2022

**Pour l’entreprise : xxxxxxxx en sa qualité de Président**

**Pour la C.F.T.C. : xxxxxx – en sa qualité de Délégué Syndical**