**ACCORD D’ENTREPRISE**

**RESULTANT DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Entre :**

La Société Yara France, dont le Siège social est situé Immeuble OPUS 12 – 77 Esplanade du Général de Gaulle – 92914 Paris La Défense Cedex, représentée par ------------ --------------, Directeur des Ressources Humaines,

**d'une part,**

**Et :**

Les Délégués Syndicaux Centraux représentatifs de la société Yara France,

**d'autre part,**

**Il est arrêté et convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction de la société Yara France a ouvert en décembre 2021 une négociation annuelle portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. 4 réunions de négociation se sont tenues : les 8 décembre 2021, 13 janvier, les 3 et 15 février 2022. A l’issue de la dernière réunion de négociation, les dispositions qui suivent ont été soumises à la signature des organisations syndicales.

Au regard du contexte socio-économique actuel, en particulier pour ce qui concerne la tension relative au pouvoir d’achat des salariés, la Direction et les partenaires sociaux signataires s’entendent à prendre des mesures de revalorisation salariales spécifiques.

Pour ce faire, il est convenu de déroger temporairement à l’application des accords à durée indéterminée en vigueur, qui ont vocation à procéder notamment à des revalorisations automatiques des éléments dits « accessoires aux salaires ».

Cette dérogation aura donc pour effet de suspendre les revalorisations automatiques issues notamment des accords du 30 septembre 2019, les dispositions de l’article 2.2 de l’accord d’entreprise résultant de la négociation annuelle obligatoire 2017, ainsi que les accords et avenants liés aux indexations de toutes natures sur l’inflation et ou AG/AI.

Bien entendu, ces précédentes dispositions ne pourront rentrer en conflit avec toutes dispositions de source réglementaire ou législative contraire (exemple IKV 2022).

Il est également convenu expressément de faire exception aux suspensions de revalorisations automatiques indiquées, concernant la revalorisation de la grille de salaire servant de référence au calcul des primes de poste et des primes d’ancienneté.

Il est enfin précisé que la suspension des accords prendra fin automatiquement le 31 décembre 2022 et qu’ils retrouveront pleine application à compter du 1er janvier 2023.

## ARTICLE 1 – MESURES SALARIALES

* 1. **Augmentation générale**

Les partenaires sociaux signataires des présentes dispositions s’accordent sur une augmentation générale (AG), à compter du 1er février 2022, des salaires bruts de base de 3 %, pour toutes les catégories Employés/Ouvriers, Agents de Maîtrise / Techniciens et Cadres.

Il est précisé que pour toute augmentation à l’intérieur d’un même coefficient, un talon minimal est fixé à 70 €.

Il est précisé que cette augmentation générale ne saurait intégrer toute mesure individuelle de revalorisation basée sur des changements de coefficient, notamment.

Il est également indiqué que cette augmentation générale est acquise, pour chaque salarié bénéficiaire, de manière définitive et donc au-delà du terme de l’accord, sans limitation de durée.

**ARTICLE 2 – PRIMES**

**2.1 Revalorisation de la grille de référence des salaires Yara France**

Par dérogation aux dispositions énoncées au préambule concernant le gel des revalorisations automatiques, il est convenu entre les partenaire sociaux de revaloriser la grille salariale de référence Yara France pour le calcul des primes d’ancienneté ainsi que pour le calcul des primes de poste de 3 %.

Il est également indiqué que cette augmentation générale est acquise, pour chaque salarié bénéficiaire, de manière définitive et donc au-delà du terme de l’accord, sans limitation de durée.

**2.2** **Versement d’une prime forfaitaire pour salariés postés travaillant de nuit les 24 décembre et 31 décembre 2022.**

Il sera versé aux salariés postés de nuit travaillant durant les réveillons de Noël et du jour de l’An, une prime forfaitaire de 70 €. Il est convenu que cette prime ne saurait s’ajouter à des primes dont l’objet serait identique (même sujétion).

**ARTICLE 3 – CALENDRIER PREVISIONNEL DU DIALOGUE SOCIAL 2022**

**Par ordre de priorité au vu des dates d’échéances, il est convenu que les partenaires sociaux ouvrent des négociations sur :**

Accord sur le handicap (avant juin 2022),

Accord sur l’égalité professionnelle (avant octobre 2022),

Accords sur aménagement de fin de carrière (31 décembre 2022)

Accord sur la pénibilité (31 décembre 2022)

**ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2022, pour une durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2022.

**ARTICLE 5 – DEPOT DE L'ACCORD**

A l’issue de la procédure de signature, le présent accord sera remis en main propre contre décharge aux organisations syndicales représentatives au niveau de l’Entreprise.

Conformément à l’article L. 2231-6 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail tels qu’issus du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la société Yara France.

Ce dernier déposera le présent accord collectif sur la plateforme nationale de téléprocédure du Ministère du Travail, « TéléAccords », à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Le déposant adressera un exemplaire de l’accord auprès de la DIRECCTE dont relève l’entreprise et un exemplaire de l’accord au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L 2231-5-1 du Code du travail.

A défaut d’un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale, sauf demande de l’une des Parties de la suppression des noms, prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à La Défense, le 15 février 2022

**Pour les organisations syndicales Pour l'entreprise**

CFDT : ------------ ------------ ---------- -----------

CGT : ------------ ---------------