ACCORD DE CLOTURE DES NAO 2022

REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Entre les soussignés :

La **Société BCA EXPERTISE SAS**, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 489 139 436 dont le siège social est sis 14 rue Sarah Bernhardt 92600 Asnières-sur-Seine, représentée aux fins des présentes par XXXXXXXXXX agissant en qualité Directrice générale adjointe de la Direction du Développement Humain,

Ci-après dénommée « l’entreprise »,

D’une part,

Et,

Les **Organisations syndicales représentatives** dans l’entreprise, représentées respectivement par :

* CFDT : représentée par ;
* CFE-CGC : représentée par;
* CGT : représentée par;
* FO : représentée par;
* UPEAS : représentée par;

En leur qualité de délégués syndicaux,

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales »

D’autre part,

## Conjointement désignées « les Parties ».

Il est convenu ce qui suit.



[Préambule 3](#_Toc92381363)

[Partie 1 – Dispositions générales 3](#_Toc92381364)

[Article 1. Cadre légal et champ d’application 3](#_Toc92381365)

[Article 2. Durée 3](#_Toc92381366)

[Partie 2 – Mesures négociées (partie confidentielle) 3](#_Toc92381367)

[Article 3. Dernier état des propositions respectives des parties 3](#_Toc92381368)

[3.1. Les organisations syndicales 3](#_Toc92381369)

[3.2. La Direction 6](#_Toc92381370)

[Partie 3 – Dispositions finales 10](#_Toc92381371)

[Article 4. Adhésion 10](#_Toc92381372)

[Article 5. Dénonciation le nombre de jours pour enfant malade. 10](#_Toc92381373)

[Article 6. Publicité 11](#_Toc92381374)

# Préambule

Conformément à l’article L.2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire s’est déroulée au cours de cinq (6) réunions de négociation d’octobre 2021 à janvier 2022 (les 12 octobre, 16 novembre, 13, 16 et 22 décembre, 5 janvier), entre la Direction et les organisations syndicales représentatives de l’entreprise.

La Direction a transmis aux organisations syndicales représentatives de l’entreprise les documents nécessaires à la négociation annuelle obligatoire. En synthèse, la Direction a présenté les tableaux de distribution des salaires *(bilan social, bilan prime exceptionnelle, rapport égalité homme/femme et présentation pour les NAO)* lors des présentations annuelles.

Et les parties ont échangé sur les avancements pris au cours de l’année 2021.

La Direction a fait une présentation du contexte économique et des perspectives pour l’année 2022 ainsi que les orientations générales de la politique salariale envisagée compte tenu de notre conjoncture.

L’ensemble des points présentés ont été largement débattus au cours de ces réunions.

# Partie 1 – Dispositions générales

### Cadre légal et champ d’application

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2242-5 et suivants du code du travail, et plus précisément des articles L.2242-5 à L.2242.12 concernant la négociation annuelle obligatoire.

Son champ d’application est l’entreprise, et concerne l’ensemble des salariés sous contrat de travail en son sein, hormis pour les cas spécifiquement mentionnés.

### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 (douze) mois, correspondant à l’exercice social et fiscal, à savoir pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, sauf mention contraire et expresse.

Cet accord d’entreprise annule et remplace les dispositions conclues antérieurement au sein de l’entreprise, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, sauf mesures pérennes.

# Partie 2 – Mesures négociées (partie confidentielle)

### Dernier état des propositions respectives des parties

#### Les organisations syndicales

###### Délégation syndicale CFE-CGC

* Augmentation des salaires : 90 € brut mensuel pour l’ensemble du personnel
* Budget des MI : 1.5 % (retour à la normale 1.2 et bonus de 0.3 % compte tenu de l’absence de MI en 2021)
* Bonus objectif : Augmentation de l’enveloppe des CC à 1 600 € et des CCR à 1 900 €.
* RUE : Intégrer le bonus performance dans le bonus objectif et augmenter l’enveloppe du bonus objectif à 5 500 € (idem RPC).
* Budget prime exceptionnelle : Maintien au niveau actuel (100 k€) et répartition des 100 K€ supplémentaires de 2019 pour les EVEX et travail du samedi (s’entend en plus de la majoration des samedis)
* Prime de vacances : revenir au paiement en 1 fois (retour à l’accord initial)
* Maitres de stage : Prime en cas de réussite de ses experts en formation au premier passage de l’examen
* Chèques déjeuner : Augmentation à 9.50 €
* Reconnaissance et fidélisation des salariés avec vh de fonction : véhicules de fonctions proposés en fonction de la carrière du salarié cf Age, ancienneté.
* Classification : Révision de la classification de certaines fonctions en décalage (Assistante RH, gestionnaire paye, comptable, SN, …).

QVT & Reconnaissance

* + Améliorer le parcours d’intégration des nouveaux salariés avec un réel suivi
  + Reconnaissance des parcours longs au BCA
  + Meilleur accompagnement des experts en formation : affectation dans des PE en sur-effectif…
  + Equipement des sites contre le bruit, casques sans fil évolués …
  + Fédérer les équipes CC qui sont à distance et qui travaillent pour un même client, compte : organiser de courts déplacements sur un site ou l’autre pour faire travailler les CC ensemble Ex : pôle GRAS SAVOYE Bordeaux et Dijon ou pôle AXA Vénissieux Lille …
  + Actualisation des indemnités de déplacement (hôtel, restauration…)
  + Révision des primes de renfort experts et CC
  + Attribution véhicule de service pour les RPC UCS PT par souci d’équité
  + Prime de cooptation si intégration en classe 1 à 5= 600 € classe 6 à 8= 800€
  + Astreintes : Quels services sont concernés ? Combien de jours/heures à l’année par service et directions ? Montant d’une astreinte ? Montants prévisionnels 2022 ?

###### Délégation syndicale CFDT

Augmentation des salaires : 90 € brut mensuel pour l’ensemble du personnel en CDI

* Budget des MI : 1.5 % (retour à la normale 1.2 et bonus de 0.3 % compte tenu de l’absence de MI en 2021)
* Plafonnement du taux d’atteinte Bonus Objectif à 100 % et intégration de l’enveloppe tranche 100 à 120 % en sus dans le budget jusqu’à 100 % (Equité de management entre les différences classes salariales et supprimer les écarts significatifs)

Ce qui implique la revalorisation des assiettes de bonus Objectif à 100 %

* Bonus objectif : Augmentation de l’enveloppe des CC et CCR de 400 € \*.
* RUE : Intégrer le bonus performance à 100 % dans le bonus objectif et augmenter l’enveloppe du bonus objectif (idem RPC).
* Budget prime exceptionnelle : Maintien au niveau actuel (100 k€) et répartition des 100 K€ sup de 2019 pour les EVEX et travail du
* Samedi (s’entend en plus de la majoration des samedis)
* Prime de vacances : revenir au paiement en 1 fois (retour à l’accord initial)
* Maitres de stage : Prime 800 € en cas de réussite de ses experts en formation au premier passage du DEA
* Chèques déjeuner : Augmentation à 9.50 €
* Reconnaissance et fidélisation des salariés avec vh de fonction : véhicules de fonctions proposés en fonction de la carrière du
* Salarié cf Age, ancienneté.
* • Classification : Révision de la classification de certaines fonctions en décalage (Assistante RH, gestionnaire paye, comptable, SN, …).
* \* En + de la revalorisation des assiettes à 100 % Révision des primes de renfort Experts et CC
* Meilleur accompagnement des Experts en formation : affectation dans des PE en sureffectif…
* Améliorer le parcours d’intégration des nouveaux salariés avec un réel suivi
* Organisation en présentiels de rencontres des CC des différentes USC pour un même client Ex : pôle GRAS SAVOYE Bordeaux
* Dijon ou pôle AXA Vénissieux Lille …
* Actualisation / Réévaluation des indemnités de déplacement (hôtel, restauration…) pour être en phase avec la réalité économique et géographique
* Attribution véhicule de service pour les RPC UCS PT par souci d’équité
* Prime unique de cooptation si recrutement validé = 600 €
* Astreintes : Quels services sont concernés ? Combien de jours/heures à l’année par service et directions ? Montant d’une astreinte ? Montants prévisionnels 2022 ?
* Equipement des sites contre le bruit…

###### Délégation syndicale CGT

- Rémunération :

* + Préservation du pouvoir d’achat (augmentation générale dégressive en fonction de la classification, 3.5 % jusqu’à classe 5 incluse, puis 2.8 % pour 6 et 7 puis 1.8 % au-delà) ;
  + Gratification de l’investissement singulier des salariés après l’enchainement d’une année record (2019), d’une crise inédite (2020) et d’une forte reprise dans des conditions extrêmement difficiles (T3 2021) ;
  + Réduction de l’enveloppe de prime exceptionnelle perçue comme très injustement distribuée et sous utilisée pour renforcer à des niveaux très significatifs l’enveloppe de gratifications collectives avec une fiscalité plus profitable à l’entreprise et aux salariés ;
  + Retour des concessions financières faites en 2020 par les salariés sur la période d’incertitude liées à la crise sanitaire ;
  + Une mesure exceptionnelle pour les salariés d’Outre-Mer qui ont cumulé les difficultés ;
  + Révision de la politique salariale des experts, renforcer l’attractivité de notre entreprise sur le marché ;
  + Extension aux experts et pérennisation du défraiement forfaire des frais engagés pour le télétravail.
  + Extension de l’indemnité d’entretien du matériel aux CC nouvellement équipé d’ordinateurs portable

- Transparence et équité :

* + Rétablissement de la transparence sur les rémunérations variables et exceptionnelles au sein des équipes ;
  + Rétablissement d’une corrélation entre la rémunération variable d’un manager et de son équipe (30% de la moyenne des taux de son équipe) ;
  + Demande de la réouverture des classifications aux négociations ;

- Charge et qualité de vie au travail :

* + Meilleure prise en compte de la qualité dans la rémunération variable au détriment de la productivité ;
  + Prise en compte des temps passés dans l’accomplissement des dossiers experts et CC ;
  + Ouverture rapide d’une enquête paritaire sur les graves dysfonctionnements de la gestion des effectifs terrains sous le pilotage du CSE ;
  + Création d’un poste ASSISTANT EXPERT pour pointages devis, factures, gestion des back up ;
  + Retour à un nombre d’expertises/année/expert de 2100 sur 190 jours ;
  + Mise en place d’outils d’alerte au surmenage avec un engagement de la direction sur des seuils ;
  + Amélioration du suivi du contenu des entretiens semestriels qui s’arrête aujourd’hui au N+1 ;

- Autres demandes :

* + Augmentation du nombre de jours pour enfant malade pour maladie chronique ou accompagnement du handicap ;
  + Développement de la politique du handicap ;
  + Montée en compétence de salariés afin d’éviter au maximum d’avoir recours à des prestataires extérieurs beaucoup plus chers ;

###### Délégation syndicale FO

* AG = 4% (avec possibilité d’une répartition par tranche, ex : 1 à 6, 7 à 9)
* MI = 2%
* Promo = 0.5% (hors promo automatique)
* Augmentation des minimas salariaux
* Prime de Noël = 500€
* Augmentation de la prise en charge des frais d’hébergement
* Equilibrage du variable (fixe / bonus objectif / bonus performance)
* Titre de restauration = +1euros sur la valeur faciale
* Prime exceptionnelle = maintien du budget 2021 (or enveloppe spécifique Marseille)
* Véhicule =
  + Assise haute
  + Choix d’options sur le véhicule selon expérience
* Reconnaissance particulière = impact équilibre vie privée vie pro
* Reconnaissance ancienneté ou spécialité ou événement (Evex…) par exemple = Cadeau
* Revalorisation de l’indemnité d’insularité

###### Délégation syndicale UPEAS

* Augmentation générale de 3% avec un minimum de 600 €
* Retour du versement intégral de la prime vacance en juin
* Revoir la politique de la rémunération variable (montant et critère de versement)
* Dématérialisation des tickets restaurant avec augmentation du montant à 9€
* Revoir le montant des indemnités de sujétion (le même depuis 2008), étendre son application à d'autre site (par ex Marseille) et avoir une réflexion sur son application (explication à vous donner en direct)
* Application de l'indemnité de sujétion IDF pour l'ensemble du personnel de la DSC travaillant en IDF.
* Révision des forfaits de déplacement au regard de l'augmentation du secteur de l'hostellerie
* Donner la possibilité de choisir un véhicule surclassé contre participation du salarié
* Passer le véhicule de services des RPC en véhicule de fonction
* Gestion des congés à donner la possibilité aux salariés qui le désirent de se faire rémunérer un nombre de jour de congé de l'année N (ex de 1 à 10 jours) et que ce nombre soit fixé au plus tard fin du troisième trimestre N-1.

#### La Direction

***3.2.1 Rémunération***

**A) Enveloppe globale d’augmentation de 3,52 % *(coût chargé 3 033 214 € annuel)***

Dans une enveloppe d’augmentation globale de 3,52% comprenant augmentation générale, mesures individuelles et promotions, la Direction propose :

* Une augmentation générale de 2,52% (soit 2 171 043 € chargés) du salaire annuel brut, d’un montant identique pour l’ensemble des salariés de l’Entreprise de 960 € bruts (*neuf cent soixante euros*).
* Mesures Individuelles : 0.6%
* Promotions : 0,4%

**B) Budget pour la Prime exceptionnelle**.

Le budget annuel prévu pour la Prime Exceptionnelle est de 100 000 € bruts.

**C) Rémunération variable**

Compte-tenu du projet d’évolution de l’accord des classifications qui sera mené au cours du 1er semestre 2022, la Direction ne prévoit pas à ce stade de révision des montants de rémunération variable (sur objectifs). Ceux actuellement en vigueur demeurent applicables.

Toutefois, à titre exceptionnel et dans une logique d’équité et de cohérence avec les missions :

La Direction accepte de revaloriser le montant de la rémunération variable des Spécialistes Nationaux actuellement en classe 7 portant ainsi le montant de la rémunération variable à 6 000 € (soit 3 000 € \*2) € bruts contre 3 800 € bruts actuellement appliqué.

**D) Maintien des mesures spécifiques concernant Marseille**

Une enveloppe annuelle de 35 000 euros bruts sera distribuée aux collaborateurs concernés.

Les autres indemnités de sujétions demeurent inchangées. La Direction précise qu’en lien avec les partenaires sociaux (DS), ce sujet fera globalement l’objet d’une refonte dans le cadre de la révision des classifications.

***3.2.2. Qualité de vie au travail & Reconnaissance***

**A) Modalités de versement de la Prime vacances 2022**

Pour l’année 2022, la Direction propose de revenir aux modalités initiales de versement de la prime vacances, à savoir un versement unique en juin d’un montant de 500 € bruts pour l’ensemble des salariés éligibles.

*NB : Les critères d’éligibilité définis lors de la mise en place de la prime vacances en 2020 demeurent inchangés.*

**B) Ticket Restaurant**

La Direction accepte de porter :

* Le montant du Ticket Restaurant de 8,50€ à 9,00€
* La participation de l’employeur de 58,8% à 60 %.

**C) Revalorisation des frais de déplacement (repas et hébergement).**

La Direction propose la revalorisation suivante des frais d’hébergement et de repas :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Province | IDF |
| Repas  midi et soir pendant la formation | 24€  (22,20€ / +8,1%) | 25,50€  (24,80€ / +2,8%) |
| Repas  soir du dernier jour de Formation | 17€  (15 € / 13,3%) | 18€  (15 € / +20%) |
| Hébergement  (nuit + petit déjeuner) | 90€  (79,30€ / + 13,5%) | 110€  (94,80€ / + 16%) |

(Situation actuelle)

**D) Mobilité et Renfort**

En complément du dispositif actuellement en vigueur (cf. bonus renfort), la Direction dédie une enveloppe supplémentaire d’un montant global de 50 000 euros (cinquante mille euros) bruts, pour récompenser et valoriser les efforts consentis en la matière.

**E) Les DOM COM**

La Direction reprécise le dispositif dont bénéficie à ce jour les 13 salariés concernés :

* Logement de fonction : à hauteur de 1 400 euros maximum mensuel. Si le loyer est supérieur, la différence reste à la charge du salarié et vient en déduction de la prime de dépaysement
* Revalorisation du salaire mensuel de base**:**  +3% du salaire de base. Cette disposition est maintenue en cas de retour en Métropole
* Prise en charge des frais de déménagement et de transport de meubles en soute sur la base de plusieurs devis
* Prime mensuelle forfaitaire de dépaysement : **la Direction propose de revaloriser de 3% le montant de cette prime qui n’a pas été subi d’augmentation depuis 2016.**

Ainsi :

|  |  |
| --- | --- |
| Responsable d’agence DOM | 691,13€  (soit +20.13€) |
| Responsable d’agence COM | *852,84 €*  (soit +24.84€) |
| Expert DOM | *575,77 €*  (soit +16.77€) |
| Expert COM | *719,97€*  (soit +20.97€) |

**F) La Corse**

Dans l’attente d’une révision plus globale, la Direction accepte de revaloriser à compter du 1er janvier 2022, les conditions d’accompagnement à la mobilité en Corse établis en juillet 2013 :

Durée des affectations pour le personnel technique :

* Pour les experts et experts en formation : 2 ans renouvelables
* Pour le MUE : 4 ans
* Bonus de bienvenue majoré de 2 100 € bruts après 4 mois de présence uniquement pour les experts
* **Indemnités d’insularité**

A compter du 1er janvier 2022, les salariés actuellement en poste en Corse ainsi que tout.e nouvel.le entrant.e (expert, expert en formation, MUE) bénéficiera des conditions suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Paiement Mensuel | MUE | Expert | Expert en formation |
| Tout personnel technique arrivé et/ou en poste à compter du **1er janvier 2022** | 664€  (soit +3%) | 542€  (soit +3%) | 426 €  (soit +3%) |

**Le plafond annuel de prise en charge des déplacements vers le continent** est revalorisé comme suit sur présentation des justificatifs, à compter du 1er janvier 2022.

* Corse - Continent : 1 500 € par an + 200 € par personne à charge contre 1 200 € + 200 euros par personne à charge en 2021

Les facilités d’installation actuellement en vigueur demeurent inchangées, à savoir :

* IGD : 3 mois maximum (selon la situation du collaborateur à la date effective de sa mutation)
* Frais de déménagement pris en charge à hauteur de 4 500 €TTC (sur présentation de justificatifs).

1. **Soutien aux déplacements engendrés par des formations réalisées en dehors du lieu d’affectation**

Lorsque la convocation à une formation professionnelle à l’initiative de l’employeur, nécessite pour le/la salarié.e de recourir à une garde d’enfant(s) en raison des horaires inhabituels liés au déplacement, la Direction propose la prise en charge par l’entreprise des frais de garde, sur présentation d’un justificatif, dans la limite de :

* Deux heures (2h) par salarié.e par jour de formation

**ET**

* à hauteur de 15€ / heure de garde maximum

1. **Accompagnement à l’intégration & carrières longues**

La Direction attache une attention toute particulière à l’intégration des nouveaux/nouvelles salarié.es au sein de l’Entreprise, ainsi qu’à la valorisation des carrières longues. Au-delà de la révision des process RH afférents, ces sujets pourront également faire l’objet d’échanges dans le cadre notamment de la révision de l’accord Qualité de Vie au Travail actuellement en vigueur.

Par ailleurs, soucieuse du développement des compétences et de l’employabilité de ses salarié.es, la Direction accorde également une grande importance tant à la qualité de l’accueil et de l’accompagnement/encadrement des experts en formation qu’à la reconnaissance et à la valorisation de leurs maîtres de stages.

Ce dispositif d’accompagnement et de reconnaissance fera l’objet d’une formalisation dans le cadre de la révision des process RH récemment engagée, en lien avec les partenaires sociaux (DS).

Dans ce cadre, la Direction s’engage, ce avant la fin du premier semestre 2022, à la possibilité d’instaurer une gratification d’ancienneté Entreprise, l’année des 35 ans et des 40 ans.

***3.2.3 Egalité professionnelle Hommes / Femmes – Handicap – Jours enfants malades***

## La Direction est attentive au maintien de **l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

## Au-delà de l’accord égalité Hommes Femmes en vigueur, dans la cadre de la mission RSE, la Direction s’engage à effectuer un suivi au travers de plusieurs indicateurs et à mettre en oeuvre un plan d’actions (féministaion des équipes, leadership au féminin, égalité de traitement (à l’embauche, rémunération…).

## **S’agissant du handicap** la Direction, au-delà d’accompagner la compensation nécessaire à la bonne prise intégration des salarié.es en situation de handicap, s’engage dans le cadre de sa politique RSE, à effectuer un suivi au travers de plusieurs indicateurs et à mettre en oeuvre un plan d’actions (recours à des ESAT, sensibilisation des équipes à l’accueil de personnes en situation de handicap, participation à des manifestations lors de la semaine du handicap, soutien de projets en cohérence avec nos valeurs…).

**S’agissant des jours enfant malade,** la Direction souhaite maintenir la disposition des 3 jours par an accordés pour enfants malades.

En complément de cet accord, au-delà de la problématique enfants malades, elle rappelle l’existence d’un **accord relatif au don de jours de repos datant du 18 octobre 2016**.

Dans le cadre des présentes NAO, la Direction s’engage à renégocier cet accord *(notamment révision du plafond de jours, assouplissement du process de mise en oeuvre…)* au cours du premier trimestre 2022.

En complément, la Direction s’engage à revoir les classifications avant la fin du 1er semestre 2022, et à porter une attention particulière, notamment :

* A la révision de la politique véhicule afin d’en faire un réel levier de valorisation, de fidélisation et d’attractivité yc sous un angle RSE ;
* Par souci d’équité et de cohérence :
  + Au sujet des indemnités de sujétions actuellement en vigueur
  + A la segmentation des bonus objectifs par classe.
* A étudier la possibilité de réviser, lors de la prochaine campagne d’entretien annuel, l’appréciation ainsi que la qualification des objectifs pour, éventuellement, envisager les modalités de redistribution de l’excédent non « consommé ».

# Partie 3 – Dispositions finales

### Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre.

L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentative dans l’entreprise ne pourra être partielle et intéressera l’accord dans son entier.

### Dénonciation le nombre de jours pour enfant malade.

## Le présent accord pourra également être dénoncé par chaque partie signataire dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail, sous réserve d’un préavis de trois (3) mois.

### Publicité

Le texte du présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, accompagné de l’ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Conformément à l’article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale sur le site de Légifrance www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, et ce dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Faits à Asnières-sur-Seine, le 5 janvier 2022 en huit (8) exemplaires originaux

Pour l’entreprise M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – Directeur général adjoint

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour FO

Pour l’UPEAS