****

**Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’exercice 2022**

**AXIMA Concept**

**Accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2022**

**AXIMA Concept**

**Entre les soussignés :**

**La société AXIMA Concept**, SA au capital de 11 822 382 €

dont le siège social est situé Faubourg de l’Arche – 1 Place Samuel Champlain – 92930 PARIS LA DEFENSE

Immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 854 800 745

Représentée agissant en qualité de Président Directeur Général

**D’une part,**

**Et :**

* **Le Syndicat CFDT** représenté par

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d’entreprise,

* **Le Syndicat CFTC** représenté par

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d’entreprise,

* **Le Syndicat CFE-CGC** représenté par

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d’entreprise,

* **Le Syndicat CGT** représenté par

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d’entreprise,

**D’autre part,**

Etant précisé que les organisations syndicales signataires du présent accord satisfont aux conditions de majorité requises par l’article L.2232-12 du Code du Travail, pour la validité des accords d’entreprise.

[PREAMBULE 4](#_Toc91080582)

[Article 1 – CHAMP D’APPLICATION 4](#_Toc91080583)

[Article 2 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL 4](#_Toc91080584)

[Article 3 – MESURES D’AUGMENTATIONS POUR 2022 5](#_Toc91080585)

[A. Revalorisations salariales INDIVIDUELLES 5](#_Toc91080586)

[B. SALAIRE MINIMUM 5](#_Toc91080587)

[C. DATE D’EFFET 6](#_Toc91080588)

[D. ENTRETIEN POUR LES SALARIES NON AUGMENTES 6](#_Toc91080589)

[Article 4 – EPARGNE SALARIALE 6](#_Toc91080590)

[Article 5 – MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DURABLE 7](#_Toc91080591)

[Article 6 – MESURES EN FAVEUR DE LA TRANSITION EMPLOI/RETRAITE 7](#_Toc91080592)

[A. ANTICIPATION DE LA FIN DE CARRIERE 7](#_Toc91080593)

[B. PERCO – ABONDEMENT AXIMA CONCEPT 7](#_Toc91080594)

[Article 7 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 7](#_Toc91080595)

[Article 8 – Autorisation d’absence pour enfant malade 8](#_Toc91080596)

[Article 9 – responsabilite societale de L’ENTREPRISE 8](#_Toc91080597)

[A. Egalité professionnelle 8](#_Toc91080598)

[B. Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux 9](#_Toc91080599)

[C. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 9](#_Toc91080600)

[Article 11 – MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD 10](#_Toc91080601)

[Article 12 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR 10](#_Toc91080602)

[Article 13 – FORMALITES DE SIGNATURE, DE DEPOT ET DE PUBLICITE 10](#_Toc91080603)

# PREAMBULE

En préambule, il est rappelé que conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction et les Organisations syndicales représentatives au sein d’AXIMA Concept (CFDT, CFE CGC, CFTC et CGT) se sont réunies, les 17 novembre, 8 et 22 décembre 2021.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté et commenté les informations qualitatives et quantitatives relatives :

* aux effectifs et à la répartition des contrats de travail,
* à la durée et l’organisation du travail,
* aux salaires effectifs,
* aux dispositifs d’intéressement, participation et épargne salariale,
* à l’égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
* à la formation professionnelle,
* aux dispositifs de protection sociale,
* à l’intégration et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

La Direction a rappelé le contexte économique global[[1]](#footnote-1), et partage le constat de tensions accrues sur le marché du travail, avec des situations de pénuries de ressources et de turnovers accrus.

Dans ce cadre, la Direction accorde un effort particulier aux mesures d’augmentations individuelles tout en en poursuivant des mesures collectives répondant à des enjeux sociétaux.

A l’issue des réunions de négociation annuelle obligatoire, au cours desquelles chacune des organisations syndicales représentatives a présenté la plateforme des revendications, le présent accord est conclu.

# Article 1 – CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble de la société AXIMA Concept, de même qu’à l’ensemble de son personnel présent à la date d’effet des mesures, sauf précisions particulières mentionnées dans le présent accord.

# Article 2 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

S’agissant de l’organisation et de la durée du travail, la Direction rappelle les dispositions de l’accord d’harmonisation relatif à l’aménagement et l’organisation du temps de travail du 24 juillet 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 au sein d’AXIMA Concept.

Dans ce cadre, la Direction rappelle qu’un jour de RTT des personnels ouvriers, ETAM et cadres « intégrés » et un jour de repos pour les cadres bénéficiant d’une convention de forfait jours, est consacré à l’accomplissement de la journée de solidarité instituée en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Pour l’exercice 2022, la journée de solidarité sera positionnée par principe le lundi de Pentecôte.

La Direction rappelle par ailleurs la conclusion d’un accord (27 janvier 2021) relatif au télétravail et au travail à distance occasionnel au sein d’Axima Concept au terme duquel les parties signataires ont affirmé d’une part, que le télétravail doit reposer sur des relations de travail fondées sur la responsabilité, l'autonomie et la confiance et doit être encadré et d’autre part, les principes fondateurs de cette organisation du travail suivants:

* le strict respect du volontariat ;
* la préservation du lien social et le respect de la vie privée ;
* la réversibilité ;
* l’absence de toute différence de traitement pour les salariés télétravailleurs, notamment en termes de répartition des missions et d'évaluation professionnelle.

# Article 3 – MESURES D’AUGMENTATIONS POUR 2022

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont souligné l’implication de l’ensemble des salariés dans l’atteinte des résultats de l’entreprise et demandé qu’un effort particulier puisse être réalisé compte tenu du contexte sanitaire qui impacte les conditions de travail depuis de nombreux mois et du niveau de l’inflation constaté à fin novembre 2021.

Dans un contexte concurrentiel fort et d’évolution de l’inflation, la Direction réaffirme le principe mesures d’augmentations individuelles dans le cadre des revalorisations salariales de 2022.

A l’issue de leurs échanges, les parties signataires conviennent des mesures suivantes :

# Revalorisations salariales INDIVIDUELLES

Au regard des enjeux d’AXIMA Concept, les parties signataires conviennent d’une enveloppe de revalorisation salariale, pour 2022, de **3%** de la masse des salaires mensuels bruts de base de l’effectif permanent hors promotions correspondant à des changements de catégorie socio-professionnelle (passage du statut ouvrier à ETAM ou du statut ETAM à cadre).

Cette enveloppe globale de revalorisation salariale intègre les augmentations individuelles et le respect des principes d’égalité salariale.

Les parties signataires actent par ailleurs que tout salarié augmenté bénéficiera d’une augmentation individuelle minimale de **35€** bruts pour un salarié à temps plein.

# SALAIRE MINIMUM

Les parties rappellent qu’au titre des accords NAO 2020 et 2021, une mesure « bas salaires » fixait à 1800€ le salaire de base brut mensuel (base temps plein) de tous les salariés en CDI présents à la date d’entrée en vigueur de la mesure et remplissant une condition d’ancienneté.

Pour 2022, les parties signataires conviennent qu’à compter du 1er janvier 2022, aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet ne sera inférieur à **1 825**€.

Pour les salariés présents à la date d’entrée de l’accord, dont le salaire de base brut mensuel (base temps plein) serait inférieur à 1825€, il est précisé que les régularisations afférentes interviendront concomitamment aux révisions salariales sur la paie du mois de mars 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

# DATE D’EFFET

Les parties signataires conviennent que les mesures d’augmentations individuelles et « bas salaires » prévues par le présent article s’appliqueront au 1er mars 2022, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

# ENTRETIEN POUR LES SALARIES NON AUGMENTES

La Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de l’importance d’expliciter à chaque salarié qui ne percevrait pas d’augmentation individuelle de salaire les motivations de cette décision.

Aussi, les salariés concernés seront reçus par leur hiérarchie dans un délai d’un mois à l’issue du process d’augmentation (soit avant le 30 avril 2022). A défaut d’entretien, le salarié non augmenté peut solliciter sa hiérarchie pour la planification de celui-ci. Après relance et si aucun entretien n’est réalisé avant le 31 mai 2022, une augmentation de 35€ bruts pour un salarié à temps plein sera attribuée au salarié concerné avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

Les parties conviennent que ne sont pas concernés par cet entretien visant à motiver la décision de non augmentation individuelle de salaire :

* les salariés qui ont bénéficié d’une augmentation individuelle de salaire au cours de l’année 2021, postérieurement à la mise en œuvre de la NAO 2021 ;
* les salariés embauchés au cours de l’année 2021 ;
* les salariés titulaires d’un contrat d’apprentissage ou d’un contrat de professionnalisation ;
* les salariés en préavis, en suspension de contrat de travail ou en arrêt de longue durée.

# Article 4 – EPARGNE SALARIALE

L’accord d’intéressement AXIMA Concept du 28 juin 2018 couvrant la période 2018/2020 est arrivé à échéance le 31 décembre 2020.

Au titre des exercices 2021/2023, la Direction et les organisations syndicales représentatives ne sont pas parvenues à conclure un nouvel accord d’intéressement majoritaire.

De nouvelles négociations seront ouvertes sur cette thématique dès le premier trimestre 2022 en vue de la conclusion d’un accord au 2nd trimestre 2022.

**Article 5 – MESURE EN FAVEUR DU TUTORAT**

Les parties signataires soulignent que pour réussir l’accueil et l’intégration des alternants, il est essentiel de valoriser la fonction des tuteurs et susciter de nouvelles vocations.

Le rôle des tuteurs est fondamental pour permettre aux jeunes de découvrir et s’intégrer dans le monde professionnel. Afin de valoriser leur rôle, les tuteurs AXIMA Concept peuvent bénéficier, dans le cadre du plan de développement des compétences, d'une formation au tutorat délivrée en présentiel ou à distance (cf catalogue formation AXIMA 2021).

Compte tenu des mission confiées aux tuteurs, les organisations syndicales signataires demandent à la Direction de veiller à ce que les tuteurs remplissent les conditions de qualification et d'expérience.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de porter le montant des primes annuelles tuteur actuellement en versées, à un montant forfaitaire annuel de 300 € bruts pour chaque tuteur, quel que soit le nombre d’alternants suivis ou leur niveau de formation.

Cette mesure rentrera en vigueur au 1er janvier 2022.

# Article 5 – MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DURABLE

Les parties signataires confirment leur engagement à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage des modes de transport plus vertueux.

Ainsi, la Direction :

* maintient sa participation à la prise en charge des titres d’abonnements de transports publics pour les trajets domicile/lieu de travail à **60%** ;
* porte l’ “indemnité kilométrique vélo” à **15€** nets par mois afin de continuer à accompagner l’évolution des comportements des salariés (pratique régulière d’une activité physique, démarche éco-citoyenne) et favoriser l’usage du vélo pour les déplacements domicile – lieu de travail.

# Article 6 – MESURES EN FAVEUR DE LA TRANSITION EMPLOI/RETRAITE

# ANTICIPATION DE LA FIN DE CARRIERE

Afin de prendre en compte l’allongement de la durée de vie professionnelle, la Direction renouvelle le dispositif et bilan et d’accompagnement individuel pour la préparation à la retraite.

Dans ce cadre, chaque salarié se verra proposer de bénéficier, l’année de son 60ème anniversaire, d’une information personnalisée sur ses droits à la retraite auprès d’une société spécialisée dans le conseil en matière de retraite et, le cas échéant, d’un accompagnement individuel pour la préparation à la retraite.

La Direction adressera un courrier d’information au domicile de chaque salarié éligible au présent dispositif, qui pourra alors manifester son souhait de bénéficier de cet accompagnent personnalisé.

# PERCO – ABONDEMENT AXIMA CONCEPT

Afin de poursuivre l’accompagnement d’une démarche volontaire de se constituer un complément de retraite, AXIMA Concept s’engage à renouveler en 2022 la mesure d’abondement des versements qu’effectueront les salariés d’AXIMA Concept sur le PERCO du Groupe dans le respect des dispositions de ce Plan et selon les principes convenus ci-dessous.

Ainsi, les versements effectués par les salariés d’AXIMA Concept au titre de la réserve spéciale de participation versée en 2022 sur les supports ouverts au placement du PERCO seront abondés à hauteur de 20% dans la limite cumulée de 150€ bruts par année civile par salarié.

Le montant maximum d’abondement (150€) est atteint en plaçant 750€ nets de prime de participation.

# Article 7 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les parties rappellent leur attachement à la pérennité des régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance en vigueur dans l’entreprise tout en veillant à l’adaptation des garanties.

Dans ce cadre,

* au 1er janvier 2021, et sans incidences sur les cotisations de ces régimes, le montant du capital décès toutes causes des Ouvriers (célibataire, veuf, divorcé) a été revalorisé et de nouvelles garanties mutuelles ont été créées (forfait de prise en charge des médicaments homéopathiques ; remboursement du vaccin anti-grippe et complément de garantie de l’opération de la myopie au titre du régime supplémentaire optionnel) ;
* au 1er janvier 2022, les garanties de prévoyance des ouvriers, ETAM et cadres seront complétées d’une « rente de survie Handicap » (rente viagère de 500 € par mois par enfant bénéficiaire), d’une « rente éducation nivelée » (15% jusqu’à 16 ans et 20 % jusqu’à 26 ans au lieu de 15% quel que soit l'âge de l’enfant) et d’une « option décès » (option 1 : Garanties actuelles ou option 2 : capital décès avec majoration par enfant à charge)

# Article 8 – Autorisation d’absence pour enfant malade

Les parties rappellent qu’en application des dispositions légales, tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article [L. 513-1](https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l513-1) du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Afin de mieux concilier l’articulation entre l’activité professionnelle et les obligations familiales, les parties signataires conviennent de pérenniser le dispositif d’autorisation d’absence pour enfant malade mis en place à titre expérimental dans le cadre de l’accord NAO 2020 du 23 janvier 2020 (renouvelé en 2021).

Cette autorisation d’absence pour enfant malade est fixée à 1 jour par année civile.

Cette absence est rémunérée à 100% et considérée comme du travail effectif pour l’acquisition des congés annuels et des RTT.

Le salarié concerné est tenu d’avertir son responsable hiérarchique de la prise de ce congé dans les délais les plus brefs et de présenter un justificatif médical dès son retour.

# Article 9 – responsabilite societale de L’ENTREPRISE

# Egalité professionnelle

Afin de poursuivre et renforcer les actions engagées en faveur de l’égalité professionnelle, facteur de performance économique et sociale, un accord a été conclu le 24 juillet 2019 au sein d’AXIMA Concept, pour une période de 4 ans.

AXIMA Concept a ainsi, et notamment, réaffirmé ses engagements en faveur de la féminisation des effectifs de l’entreprise, de l’égalité professionnelle dans la rémunération, les conditions de travail, la formation professionnelle et l’évolution de carrière, de la lutte contre les violences et de prévention contre le harcèlement moral, avec une attention toute particulière portée sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par ailleurs, en matière d’égalité salariale, AXIMA Concept a atteint en 2020, pour le 2eme exercice consécutif, 88 points en application de l’index « Egalité professionnelle et salariale », soit une progression de 20 points par rapport au résultat de l’exercice 2018.

Dans le respect des engagements légaux et de l’entreprise en faveur de l’égalité professionnelle, les managers de l’entreprise seront sensibilités sur l’équilibre des enveloppes d’augmentation entre femmes et hommes.

# Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux

Les parties rappellent que dans le cadre d’une démarche continue d’amélioration de la qualité de vie au travail et des actions engagées pour le bien-être des salariés au sein d’AXIMA Concept qu’ :

* un accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) et prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a été conclu le 5 novembre 2019. Les parties soulignent que dans le cadre du programme Equilibre, AXIMA Concept a ainsi mis en place des ressources et un réseau d’acteurs spécialisés qui peuvent être sollicités face à une situation de RPS. Un espace dédié est également à la disposition de chacun sur l’Intranet EQUANS.
* un accord AXIMA Concept relatif au droit à la déconnexion a été conclu le 19 décembre 2019. Une campagne de communication a été déployée courant 2020 afin de sensibiliser l’ensemble des utilisateurs de moyens informatiques aux enjeux de la déconnexion.

Ces accords arrivant à échéance fin 2022, une nouvelle négociation devrait s’ouvrir sur le 2nd semestre 2022.

# Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Un nouvel accord visant à favoriser le maintien dans l'emploi, et à développer l’accès à la formation et à la promotion professionnelles des salariés en situation de handicap a été conclu le 29 janvier 2021 pour une période de 3 ans (2021/2023).

Cet accord a fait l’objet d’un agrément par l’Administration du travail.

Les parties signataires soulignent, à l’occasion de la mise en œuvre de ce nouvel accord : le déploiement d’actions de formation à l'attention des instances représentatives du personnel, la réalisation d’une enquête auprès des collaborateurs en situation de Handicap et le lancement d’une campagne d'information/sensibilisation à l’attention de l’ensemble des salariés.

**Article 10 – DEPLACEMENTS DES PERSONNELS ITINERANTS**

En 2021, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations sur les dispositions encadrant les déplacements quotidiens des ouvriers et ETAM chantier itinérants (règlementation des indemnités de petits déplacements).

Soucieux d’appréhender le sujet des déplacements professionnels de manière globale, la négociation relative aux déplacements des personnels itinérants sera élargie aux personnels en grands déplacements.

# Article 11 – MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD

Au cours du 2nd trimestre 2022, un bilan de la mise en œuvre des mesures suivantes sera présenté au Comité Social et Economique :

* le pourcentage d’augmentations des salaires de base mensuels,
* le nombre de salariés augmentés – non augmentés et le pourcentage associé d’augmentations des salaires,
* le nombre de bénéficiaires de la mesure (salariés présents à la date d’entrée en vigueur de l’accord) portant le salaire de base brut mensuel à 1825€ au 1er janvier 2022.

# Article 12 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, du 1er janvier au 31 décembre 2022.

A cette date, les mesures cesseront automatiquement de produire effet sans se transformer en mesures à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des dispositions de la NAO aux objectifs économiques de la période pendant laquelle elles produiront effet.

# Article 13 – FORMALITES DE SIGNATURE, DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Les parties conviennent que le présent accord sera signé par signature électronique conformément aux dispositions du protocole d’accord relatif au recours à la signature électronique des accords collectifs AXIMA Concept par les Délégués Syndicaux du 27 octobre 2021.

La Direction des Relations sociales notifiera sans délai, le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Il sera déposé auprès de la DREETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail «TéléAccords» (sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)).

Conformément aux dispositions de l’article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud’hommes de Nanterre.

Un exemplaire sera remis au Comité Social et Economique AXIMA Concept et enregistré, par ses soins, sur le site internet du CSE.

Il donnera en outre lieu à publication sur le réseau intranet d’AXIMA Concept.

Fait à La Défense, le 23 décembre 2021

Pour la société AXIMA Concept

**,** Président Directeur Général

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

1. Source INSEE : Sur un an, les prix à la consommation augmenteraient de 2,8 % en novembre 2021, après +2,6 % le mois précédent.  [↑](#footnote-ref-1)