

**PROTOCOLE D’ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION,**

**AU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre les soussignés :

* **La Société** **EGENCIA FRANCE SAS**, dont le siège social est situé 9/11, Allée de l'arche, 92400 Courbevoie, n° SIRET 38061054300130, représentée par ……., en sa qualité de Responsable RH,
* **La Société** **EGENCIA EUROPE SAS**, dont le siège social est situé 9/11, Allée de l'arche, 92400 Courbevoie, n° SIRET 42966910400037, représentée par ……, en sa qualité de Responsable RH,

Réunies au sein de l’UES Egencia

Ci-après désignée « LA DIRECTION »,

D’une part,

ET

* **Le syndicat CFDT,** représenté par ……, en sa qualité de Délégué Syndical Central
* **Le syndicat CFTC,** représenté par ……, en sa qualité de Délégué Syndical Central

Ci-après désignés « LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES »

D’autre part,

**PREAMBULE**

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, relative à la rémunération, au temps de travail et à la répartition de la valeur ajoutée, s’est engagée entre la Direction et les Organisation syndicales représentatives selon le calendrier suivant :

-1ère réunion : 2 février 2022

-2ème réunion : 9 février 2022

-3ème réunion : 17 février 2022

- 4ème réunion : 25 février 2022

- 5eme réunion : 15 Mars 2022

Dans le cadre de ces différentes réunions, les parties sont convenues que certaines des mesures dont elles ont échangé en matière de rémunération notamment sont convenues pour une durée déterminée d’un an.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des Organisations syndicales représentatives, un accord a pu être trouvé et c’est dans ce contexte qu’est rédigé le présent PV d’Accord.

**ARTICLE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

1. **Pour les Organisations syndicales représentatives CFDT -CFTC :**

* Négociation des augmentations annuelles sur les salaires effectifs (salaires bruts par catégorie professionnelle, y compris primes, avantages en nature et autres éléments)
* Demande d’engagement de la Direction à respecter un écart maximum de 1 à 10 entre les rémunérations minimales annuelles ETP et maximales au sein d’une même entité juridique
* Augmentation individuelle minimale de 45€ par collaborateur
* Vérification de la moyenne générale des augmentations individuelles pour les IRP : les OSR rappellent qu’ils considèrent que la moyenne des augmentations est la somme des 3 catégories d’augmentation ( « *Merit* » + « *Market adjutement* »+ « *Promotion* »)
* Durée effective et l’organisation du temps de travail : demande de ré-étude des accords en place;
* Accord GEPP : les OSR demandent que soit réouverte la négociation sur ce thème en 2022 ;
* Télétravail : l’accord actuel prévoit des jours spécifiques dédiés au télétravail régulier (1 à 3 jours par semaine conformément à l’accord QVT signé en Octobre 2020). Or, après une période de crise sanitaire inédite, il est possible que lors du retour à une situation « normale » l’aménagement de l’équilibre entre télétravail et travail au bureau ait évolué. Un accord est donc nécessaire. Il est également demandé que la prise en charge des frais connexes à la situation de télétravail soient revus par l’entreprise.
* Mesure exceptionnelle de prise en charge des frais professionnels engagés par les collaborateurs durant l’année 2021 en raison de la situation sanitaire : il est demandé le versement d’une prime exceptionnelle de 300€ par personne et la prise en charge de frais internet.
* Egalité professionnelle : le suivi des modalités définies dans l’accord est à prendre en compte dans le budget 2022.
* Mesure spécifique pour les femmes enceintes d’adaptation du temps de travail à compter du 5e mois de grossesse
* Autorisation absence rentrée scolaire
* Insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées (conditions d’accès à l’emploi et à la formation professionnelle, sensibilisation de l’ensemble du personnel, etc.) : les OSR demandent que soit prévu un budget d’augmentation minimum pour l’année 2022 conformément à l’accord signé en Janvier 2021.
* Etude sur les classifications au regard des critères prévus dans les Conventions collectives SYNTEC et Agence de Voyage

1. **Pour la Direction :**

*La masse salariale utilisée comme base de référence correspond à la somme des salaires fixes bruts au 1er janvier 2022.*

*Les budgets présentés dans la suite du document sont définis par Entité juridique (Egencia France et Egencia Europe) et ne sont pas mutualisés.*

* Enveloppe d'augmentation « *Merit* » : 2% de la masse salariale des collaborateurs éligibles à la revue de salaires, pour chaque entité juridique, distribués en augmentations individuelles basés sur les résultats 2021, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel.
* Pas d’enveloppe « *Market Adjustment* »
* Enveloppe d'augmentation « Promotion »: 0,5% de la masse salariale des collaborateurs éligibles à la revue de salaires, pour chaque entité juridique, distribués lors de promotions individuelles.

Soit un budget total de 2,5% de la masse salariale pour chaque entité juridique consacré aux augmentations annuelles de salaires. Ces augmentations seront effectives au 1er Avril 2022.

* En complément, une enveloppe d'augmentation «*Gender Equiy adjustment*», représentant 15% de l’enveloppe « *Merit Increase* » pour chaque entité juridique, sera distribuée au 1er Mai 2022.
* Enveloppe budgétaire de revalorisation des salaires en lien avec les mesures relatives à l’inclusion des collaborateurs en situation de handicap (pour rappel « lors de la campagne d’augmentation annuelle, les personnes à temps partiel et/ou avec une RQTH bénéficieront également d’une augmentation salariale au même titre que les autres salarié(e)s. « )
* Mutualisation des enveloppes Gender balance et Handicap à titre exceptionnel pour 2022
* Mesure spécifique pour les femmes enceintes d’adaptation du temps de travail à compter du 5e mois de grossesse
* Autorisation absence rentrée scolaire
* Maintien de la carte Ticket Restaurants pour les salariés qui le souhaitent
* Ouverture des négociations sur les thèmes de la GEPP et du télétravail
* Révision de l’Accord Handicap afin de l’adapter au nouveau contexte dans le cadre du Groupe AMEX GBT
* Etude sur les classifications au regard des critères prévus dans les Conventions collectives SYNTEC et Agence de Voyage

**ARTICLE 2 – LES MESURES EN MATIERE DE REMUNERATION**

*La masse salariale utilisée comme base de référence correspond à la somme des salaires fixes bruts au   
1er janvier 2022.*

*Les budgets présentés dans la suite du document sont définis par Entité juridique (Egencia France et Egencia Europe) et ne sont pas mutualisés.*

*Ces mesures concernent la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. A cette même date, sauf indication contraire, leur application prendra fin automatiquement.*

1. **Revalorisation des salaires liée à la performance (« Merit »)**

Les augmentations « *Merit* » ont pour but de motiver et de récompenser la performance, et d’aligner la rémunération des collaborateurs avec leur contribution dans la durée pour l’entreprise. La philosophie de EGENCIA est de lier rémunération et performance.

Lorsqu’un manager propose une augmentation « *Merit* », celle-ci doit tenir compte : de la réalisation des objectifs, des compétences démontrées, du niveau de rémunération actuel du collaborateur par rapport à sa classification, sa performance, ainsi que du respect du budget global d’augmentation « *Merit* » alloué.

Malgré un contexte économique qui reste difficile du fait de l’impact de l’épidémie de Covid-19 sur l’activité de l’entreprise, la Direction propose d’allouer pour chaque entité juridique et pour l’année 2022 une enveloppe dédiée aux augmentations au mérite de **2 %** de la masse salariale.

En cas d’augmentation individuelle, la Direction des Ressources Humaines préconisera un montant minimum de 45 € bruts par mois, sur une base temps plein.

Pour les collaborateurs bénéficiant d’une augmentation individuelle au mérite, cette augmentation prendra effet au **1er avril 2022**.

1. **Revalorisation des salaires liée aux promotions**

Les augmentations “promotion” s’appliquent lorsqu’un salarié est promu à un niveau de classification supérieur dans la classification interne EGENCIA.

Ainsi, à compter du **1er avril 2022**, la Direction propose d’allouer une enveloppe de **0,5%** de la masse salariale pour chaque entité juridique en revalorisation de salaires liée aux promotions individuelles.

1. **Revalorisation des salaires liée aux ajustements marché (« market adjustment »)**

Les augmentations « *market adjustment* » peuvent être nécessaires quand le salaire d’un salarié se situe toujours en dessous du minimum pour son niveau de classification après l’augmentation « *Merit* » ou si, malgré une performance élevée, son salaire est en dessous de celui de ses pairs ou du marché.

Cependant, compte-tenu des modifications de composition des rémunérations individuelles en 2021, la Direction considère que ces ajustements ne sont pas nécessaires.

Ainsi, en 2022, aucune enveloppe spécifique pour ce type d’augmentation n’est allouée.

Cependant, la Direction s’engage à réaliser les augmentations individuelles qui seraient nécessaires pour garantir aux collaborateurs leur maintien au-dessus des minimums conventionnels.

1. **Revalorisation des salaires liée aux ajustements Egalité professionnelle (« gender equity adjustment »)**

Les augmentations « Egalité professionnelle » peuvent être nécessaires quand le salaire d’un salarié se situe en dessous du minimum pour son niveau de classification ou si son salaire est en dessous de celui de ses pairs ou du marché.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l’Accord relatif à l’Egalité Professionnelle signé en 2020, la Direction s’engage à allouer pour chaque entité juridique une enveloppe complémentaire correspondant à **15% de l’enveloppe « *Merit Increase* »** qui sera ajoutée afin de permettre les ajustements individuels nécessaires.

Pour les collaborateurs bénéficiant d’une augmentation individuelle au titre du « Gender Equity Adjustment », cette augmentation prendra effet au **1er mai 2022**.

1. **Tickets restaurants**

La Direction s’engage à maintenir la carte Ticket Restaurants pour les salariés qui le souhaitent, sur la base de **9,20€ en valeur faciale et 5,50€ en prise en charge employeur**.

**ARTICLE 3 – AUTRES MESURES**

*Ces mesures concernent la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. A cette même date, sauf indication contraire, leur application prendra fin automatiquement.*

1. **Indemnisation exceptionnelle du télétravail non contractuel durant l’année 2021 en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19**

Du fait du contexte de pandémie lié à la propagation du virus Covid-19, EGENCIA a dû appliquer les mesures règlementaires imposant notamment le placement en télétravail de ses salariés et la fermeture temporaire des locaux, afin de lutter efficacement contre la propagation du virus.

Afin de compenser les périodes de télétravail mises en œuvre de façon obligatoire dans l’entreprise, EGENCIA entend accorder aux collaborateurs contraints de travailler à domicile, sans contrat de télétravail, pour la période du 1er Janvier au 31 Décembre 2021, **une prime unique d’un montant de 120 euros bruts, qui sera versée au cours du troisième trimestre 2022.**

Dans un contexte économique qui reste difficile du fait de l’impact de l’épidémie de Covid-19 sur l’activité de l’entreprise, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de faire bénéficier en priorité les salariés les plus fragilisés financièrement par le contexte économique.

Ainsi, les collaborateurs éligibles au versement de cette prime exceptionnelle sont les salariés ayant plus de 4 mois d’ancienneté au 31 Décembre 2021 et dont la classification interne EGENCIA (LEVEL) est inférieure à M.

La forme que cette opération prendra sur le bulletin de paie reste à déterminer.

Le versement de cette prime requiert d’avoir exercé une activité au cours de cette période et ne peut se cumuler avec d’autres primes, indemnités ou remboursement de frais liés au télétravail sur la même période.

Cette mesure n’est pas pérenne.

1. **Réduction du temps de travail des salariées enceintes**

Les salariées enceintes, quelle que soit leur ligne d’activité, bénéficient à compter du 5ème mois de grossesse d’un aménagement de leurs horaires de travail : afin de réduire la fatigue liée au travail et/ou aux déplacements, ces salariées bénéficient **d’une heure de réduction de leur temps de travail par jour**, soit en démarrant leur travail une heure plus tard le matin ou en quittant le travail une heure plus tôt par rapport à l’horaire normal, ou en décalant leurs horaires de travail d’une demi-heure le matin et une demi-heure le soir.

Pour les salariées à temps partiel, la réduction du temps de travail sera proratisée en fonction de l’horaire contractuel.

## Pour les salariées relevant de la Convention collective SYNTEC, cette disposition n’est pas cumulable avec les dispositions préexistantes dans cette convention collective (réduction du temps de travail de vingt minutes par jour sans voir leur salaire diminuer dés le 3e mois de grossesse puis 30 minutes par jour à partir du cinquième mois.) Ainsi à compter du 5e mois de grossesse, les salariées rattachées à cette convention collective bénéficieront du dispositif le plus favorable.

La décision sur le positionnement de cet aménagement au cours de la journée demeure cependant du ressort du responsable hiérarchique, qui prendra en compte l’organisation du travail et les impacts de l’absence pour les autres salariés de l’équipe.

La rémunération n’est pas impactée.

Une communication sur l’existence et les modalités de cette réduction du temps de travail sera adressée à chaque collaboratrice ayant déclaré sa grossesse auprès de l’équipe RH, avec copie à son leader pour information.

1. **Autorisations d’absences pour rentrée scolaire**

A l'occasion de la rentrée scolaire de Septembre, les collaborateurs de EGENCIA, dont les heures de travail correspondent aux horaires de rentrée ou sortie de classe, pourront bénéficier d'une **autorisation d'absence de 1 heures maximum** pour accompagner leur(s) enfant(s) scolarisé(s) jusqu'en classe de 6ème. Ces 1 heure peuvent être prises consécutivement ou de façon fragmentée, c'est à dire 30 minutes le matin et 30 minutes le matin le soir, le jour de la rentrée.

Cette absence sera payée et non récupérée.

Les modalités de cette mesure seront détaillées dans la note DRH.

1. **Congés exceptionnel rémunérés pour garde d’enfants malades de moins de 12 ans pour les salariés relevant le Convention Collective SYNTEC (EGENCIA Europe)**

Sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 12 ans, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés au salarié, mère ou père, avec un maximum de 2 jours par période de 12 mois, quel que soit le nombre d'enfants.

1. **Temps de travail et organisation du travail**

La Direction s’engage à ouvrir des négociations sur les accords en vigueur sur la durée du travail en 2021.

Compte tenu de l’évolution de la situation sanitaire, la question de l’aménagement de l’équilibre entre télétravail et travail au bureau est aujourd’hui au cœur des enjeux d’attractivité, de rétention et de qualité de vie au travail. La Direction évolué s’engage donc à ouvrir des négociations concernant les modalités d’organisation du travail, et plus spécifiquement le télétravail.

1. **Gestion des emplois**

La Direction s’engage à ouvrir des négociations sur la Gestions des Emplois et Compétences en 2022.

1. **Adaptation des accords existants sur l’Egalité Professionnelle et le Handicap suite au changement d’actionnaire et à l’intégration dans le Groupe AMEX GBT**

Les modalités de mise en œuvre des accords conclus en 2020 et 2021 seront suivies dans le cadre des réunions de de l’UES en 2022.

Cependant, compte tenu du changement d’actionnaire intervenu en Novembre 2021, certaines des mesures prévues au titre des Accords existants sur l’Egalité Professionnelle et le Handicap doivent être ajustées. Dans ce cadre, la Direction s’engage à ouvrir des négociations sur ces deux sujets en 2022.

1. **Etude sur les classifications au regard des critères prévus dans les Conventions collectives SYNTEC et du personnel des Agences de Voyage et de tourisme**

La Direction s’engage à réaliser une étude sur la situation des collaborateurs des deux sociétés au regard des conventions collectives dont ils dépendent.

1. **Modalités calcul des budgets des CSE et versement**

Afin de simplifier les modes de calcul et de versement des budgets de fonctionnement et œuvres sociales des CSE, il est décidé ce qui suit :

* Base de calcul budget de fonctionnement = masse salariale de référence pour calcul au 31/12 de l'année N-1\* 0,2%
* Base calcul ASC= 750€par salarié présent au 31/12 de l'année N-1

**ARTICLE 4 – DUREE ET REVISION DE L’ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Il est conclu pour une durée déterminée d’un (1) an. A l’expiration de cette période, l’accord cessera de produire ses effets.

En application des dispositions de l’article L. 2222-5 du Code du travail, les Parties pourront demander la révision du présent accord. Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres Parties. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la demande de révision, les Parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

**ARTICLE 5– DEPÔT ET PUBLICITE**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. Il fera l’objet de publicité au terme du délai d’opposition.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

L’accord sera déposé à la DREETS via la plateforme [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/), conformément à l’article D. 2231-4 du Code du travail.

Fait à Courbevoie, le 31 Mars 2022,

En 3 exemplaires originaux.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Pour la Direction*** | ***Pour la CFDT*** | ***Pour la CFTC*** |