### ACCORD NAO 2022

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L2241-1 et suivants du Code du Travail, les 8, 16 et 30 mars 2021, ont participé aux différents échanges :

* L’Unité Economique et Sociale du Groupe SATEC, représentée par Monsieur Fabrice NUTTENS, en sa qualité de Président, d’une part,

et,

* l’organisation syndicale CFE/CGC, représentée par Madame Sylvie DANGIN,

**Lors du premier échange du 8 mars 2022**, le syndicat représentatif de l’UES a fait part de sa proposition à la Direction :

* Augmentations Individuelles de 2 % pour tous les salaires
* Augmentations générales de 2 % pour les salaires annuels jusqu’à 45.000 ~~€~~
* Augmentations générales de 1 % pour les salaires annuels au-delà de 45.000 €
* Le maintien de la prime de 250 € par an pour les collaborateurs tuteurs d’alternants hors managers
* Le maintien de la prise en charge à 60 % sur les abonnements de transports en commun (Pass Navigo ou équivalent pour la province)
* La prime kilomètres vélo
* Un budget complémentaire pour le CSE.

**Les parties se sont à nouveau rencontrées le 16 mars 2022** et la Direction a fait part de ses retours.

Audrey EBERHARDT présente les arguments de la Direction :

1/ Contexte Général

* La masse salariale brute du Groupe 2021 a évolué de 2.13 % par rapport à 2020
* Le Groupe a continué à soutenir une politique forte de recrutement et d’investissement

2/ Toujours la volonté forte de proposer à ses collaborateurs un cadre et des conditions de travail adaptés et optimums

* La signature d’un avenant au télétravail en juillet 2021 pour proposer à nos collaborateurs qui le souhaitent jusqu’à 2 jours de télétravail par semaine avec une indemnité mensuelle de 15 €
* Une politique de formation renforcée : développement des formations de tous les commerciaux
* Un accompagnement pour tous nos nouveaux managers
* De nouveaux engagements pour notre politique RSE : la Direction et les élus réfléchissent à un critère de projet RSE
* Le déménagement de Saint-Pierre à Allonzier la Caille pour une meilleure implantation géographique
* Le séminaire en mars 2022
* Le lancement du projet Great Place To Work

3 / Poursuite de notre politique d’investissement pour accompagner la transformation du Groupe :

* Le renforcement des équipes et du management à Orléans, de la direction technique, des équipes IT et RH.
* Des projets structurant pour le Groupe : l’usine digitale et toutes les réflexions autour du plan stratégique.

**Sur ces bases, la Direction propose :**

* + 2 % d’augmentation individuelle pour toutes les classes
* Et son accord sur quelques demandes effectuées lors du premier rendez-vous NAO :

- Maintien de la prime tuteur pour les collaborateurs encadrant des jeunes en formation (apprenti et contrat pro) hors manager

- Prise en charge à hauteur de 60 % des frais de transports en commun.

En complément de la NAO, la Direction propose également à Madame Sylvie DANGIN de signer un accord afin d’attribuer une prime Macron POUVOIR D’ACHAT de 1000 € à tous les collaborateurs du Groupe. Cette mesure qui ne doit en aucun cas remplacer la NAO représente tout de même près de 2 % de la masse salariale totale 2021.

Cet accord a été effectivement signé le 17 mars 2022.

Le syndicat et la Direction annoncent se revoir le **30 mars 2022** suivant pour valider les engagements définitifs.

La Direction accepte d’attribuer un complément de budget exceptionnel de 20.000 € au CSE suite à sa demande. En effet, le CSE souhaite proposer aux collaborateurs en 2022 des chèques vacances en complément de tous leurs autres avantages et non à leur place.

**Le 12 avril 2022,** Audrey EBERHARDT fait part du projet d’accord NAO à Madame Sylvie DANGIN dans lequel la Direction rappelle l’ensemble des éléments qu’elle souhaite accorder.

**Ainsi, à l’issue de ces réunions de négociation,** les parties ont finalisé l’accord détaillé ci-après :

# Article premier – Champ d’application du procès-verbal

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant au sein de l’Unité Economique et Sociale du Groupe SATEC, présent à la date du 1er avril 2021 depuis 12 mois et en contrat à durée indéterminée.

# Article 2 – Objet du procès-verbal

# 

## A – Augmentation générale

Il n’y aura pas d’augmentation générale. Le budget demandé en augmentation générale a été remplacé par la prime de pouvoir d’achat de 1.000 €.

## B – Augmentations individuelles

Un certain nombre de salariés, en raison de leur implication toute particulière et des efforts qu’ils ont consentis, bénéficieront d’une augmentation individuelle. Pour ce faire, une enveloppe correspondant à :

* + 2 % de la masse salariale brute éligible pour toutes les classes.

C – Transport

La Direction maintient la prise en charge des transports en commun à hauteur de 60 %, au lieu des 50 % prévus par les textes.

Dans la cadre de déplacement en vélo, l’employeur maintient également le versement d’une indemnité vélo, selon les règles Urssaf applicables (sur déclaration du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le lieu de travail).

Cette mesure représente environ 0.13 % de la masse salariale brute éligible.

## D – Prime tuteur

Les collaborateurs, hors managers, qui encadrent et forment un(e) alternant ou un(e) apprenti(e) percevront une prime annuelle de 250 € bruts pour les remercier de leur investissement dans la formation de nos jeunes.

Cette mesure représente environ 0.02 % de la masse salariale brute éligible.

## E – Prime exceptionnelle NAO

Les managers pourront faire la demande de versement d’une prime exceptionnelle NAO. Cette demande devra être justifiée et impérativement validée par le directeur. Elle est non cumulable avec une augmentation individuelle. Ces primes compteront pour 50 % dans le budget NAO.

## F – Lutte contre l’absentéisme

Il avait été décidé lors de la NAO précédente qu’à compter du 3ième arrêt pour maladie (hors certificat d’isolement) sur les 12 derniers mois lissants, une carence de 3 jours serait effectuée. Ainsi, le maintien de salaire par l’employeur ne sera effectif qu’à compter du 4ième jour sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

L’UES procédera toujours à la subrogation des indemnités journalières pour les salariés ayant au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise ou 3 ans dans le courtage.

Cette mesure ne concerne pas les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle.

Lors de la présentation des derniers bilans sociaux aux élus du CSE, il a été démontré que le nombre total de jours d’arrêt maladie était en nette diminution depuis la mise en place de cette mesure.

Il est à noter également que pour 2021, au même titre que les années précédentes, les managers ont fait moins remonter de problématique de gestion suite à l’absentéisme court.

De fait, la mesure continue à avoir un impact.

Dans l’attente de la rédaction d’un accord d’entreprise, cette mesure est renouvelée pour un an.

G – Budget exceptionnel du CSE

La CFE/CGC a demandé à titre exceptionnel un budget complémentaire pouvant aller jusqu’à 20.000 €.

La Direction a accepté cette demande qui pourra permettre aux élus du CSE, d offrir aux salariés des chèques vacances. Cette mesure vise à augmenter le pouvoir d’achat des salariés les plus défavorisés.

Cette mesure représente environ 0.19 % de la masse salariale brute éligible.

**L’ensemble des mesures (hors prime Macron) représente environ 2,34% de la masse salariale brute éligible.**

# Article 3 – Durée et application du procès-verbal

Le présent procès-verbal est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

A cette date, il cessera de produire effet.

**Article 4 – Publicité du procès-verbal**

Le présent procès-verbal sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l’Emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

Le comité social et économique est informé de cet accord et des mesures négociées lors de la réunion ordinaire du mercredi 27 avril 2022.

De plus, la Direction s’engage à ce que les augmentations et variables soient versés sur la paie d’avril 2022.

Fait à Levallois, le 27 avril 2022

Pour l’UES SATEC

**Fabrice NUTTENS**  **Sylvie DANGIN**

Président Déléguée Syndicale CFE/CGC