**Accord d’entreprise sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise au sein de la Société VULCAIN SERVICES SAS**

**2022 - 2024**

**ENTRE :**

**La Société VULCAIN SERVICES**, SAS au capital social de 145.500 €, dont le siège social est situé 5 rue Beffroy 92200 NEUILLY SUR SEINE, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°420 418 774, représentée par Monsieur XXX en sa qualité de **Président**

D’une part

**ET :**

L’organisation syndicale **CFTC** représentée par Monsieur XXXen sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale **CFE-CGC** représentée par **Monsieur XXX** en sa qualité de délégué syndical,

D’autre part

**Préambule – Champ d’application**

Afin de poursuivre sa démarche auprès des collaborateurs de la société pour soutenir leur pouvoir d’achat, dans un contexte significativement inflationniste en France, la société Vulcain Services a souhaité ouvrir des négociations annuelles obligatoires.

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du code du travail a fait l’objet de trois réunions entre les délégations des Organisations syndicales représentatives et les représentants de la Direction de l’entreprise : les 30 août 2022, 6 septembre 2022 et 12 septembre 2022.

Au cours de ces réunions, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations, les thèmes de négociation ainsi qu’un certain nombre d’informations, concernant notamment le contexte économique général et les orientations stratégiques de l’entreprise. Les délégations des Organisations syndicales ont fait valoir leurs revendications respectives.

Par ailleurs, dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer :

* *Accord sur le travail de nuit du 24 mars 2017*
* *Accord collectif sur l’aménagement du temps de travail et la mise en place du télétravail du 7 février 2019*
* *Accord relatif aux heures supplémentaires du 17 décembre 2019*
* *Accord portant sur l’égalité professionnelle, la mixité et la qualité de vie au travail du 27 mai 2021*
* *Accord d’entreprise relatif aux astreintes du 25 octobre 2021*
* *Evolution de l’accord collectif sur l’aménagement du temps de travail et la mise en place du télétravail, du 8 novembre 2021*
* *Accord d’entreprise en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap du 25 mars 2022*
* *Accord d’entreprise relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), à la mixité des métiers et aux trajectoires professionnelles du 28 juillet 2022*

De manière à donner de la visibilité et des perspectives de développement aux collaborateurs, ces négociations ont porté sur une échelle de temps de 3 ans, 2022 à 2024, avec la possibilité de rouvrir des négociations au cours de cette période en fonction de la situation économique de la société.

Dans le cadre de ces négociations, les orientations des mesures négociées s’inscrivent dans une démarche :

* De soutien du pouvoir d’achat des collaborateurs dans un contexte inflationniste
* De valorisation de la qualité de service et de performance des collaborateurs
* De soutien social à certaines catégories de collaborateurs
* Et enfin, d’accompagnement des collaborateurs dans leur démarche environnementale responsable, en complément du plan d’actions engagé par l’entreprise en matière de sobriété énergétique

**Titre I – La rémunération, notamment les salaires effectifs**

1. **L’évolution de rémunération des collaborateurs au mérite**

Pour l’année 2022, la Direction alloue une enveloppe d’augmentation individuelle égale à 2,5 % de la masse salariale de l’exercice 2021. Les augmentations individuelles sont attribuées sur la base de :

* La reconnaissance de la performance individuelle et du potentiel d’évolution
* Le plan de progression dans le cadre de l’évolution de carrière des collaborateurs
* La gestion de carrière des talents
* Le respect de l’équité interne et de l’égalité professionnelle
* La compétitivité par rapport au marché externe de l’emploi, sur le domaine de compétence spécifique du collaborateur
* Le contrôle des coûts liés à la masse salariale

La démarche d’évaluation de la performance individuelle, du potentiel d’évolution ou encore des compétences permettant d’établir le plan de progression s’inscrit dans le cadre des entretiens annuels (d’évaluation et professionnel) programmés avec chaque collaborateur. L’évaluation globale d’un collaborateur est justement mesurée dans les entretiens, au regard de l’atteinte des objectifs assignés, de l’évaluation des compétences et du respect des procédures. C’est à partir de ces entretiens structurés avec les collaborateurs, moments d’échanges importants, que chaque manager est ensuite en mesure d’apprécier l’attribution d’une augmentation au mérite de ces collaborateurs.

Après une planification prospective annuelle par chaque manager, les propositions d’augmentation sont statuées chaque mois en comité carrière, instance à laquelle participent la direction des ressources humaines et la direction des opérations. Ce comité s’engage à effectuer chaque année une démarche systématique et récurrente d’information auprès des managers de la politique salariale.

De façon à assurer une démarche d’équité de traitement en ligne avec la réalisation des objectifs annuels individuels ou collectifs, deux comités carrière spécifiques se tiendront chaque début d’année, l’un relatif aux fonctions supports, et l’autre relatif au management opérationnel.

Les principes d’équité et d’objectivité de la politique salariale sont rappelés, sans discrimination entre les femmes et les hommes. Tout au long du parcours professionnel, le comité carrière à ce que des écarts ne se créent pas au cours de ce parcours, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité et aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

Pour les années 2023 et 2024, la Direction s’accorde à allouer une enveloppe d’augmentation individuelle égale à 2,5% par an, de la masse salariale de l’exercice précédent, sur la base des mêmes critères d’attribution que précédemment concernant les augmentations individuelles. La Direction se réverse le droit de réexamen de cette enveloppe annuelle au regard de la situation économique en France et dans le secteur de l’ingénierie, ainsi que de la situation économique de la société. La révision du présent accord se fera conformément à l’article prévu à cet effet, avec la présentation aux organisations syndicales d’un bilan annuel des comptes et des orientations stratégiques de la société.

1. **Mesures spécifiques en soutien à certaines catégories de collaborateurs (non augmentés, parentalité, handicap)**

Une attention particulière sera portée chaque année par les managers et le comité carrière auprès des salariés non augmentés depuis au moins 4 ans. Dans ce cadre-là, la direction des ressources humaines remontera aux managers la liste des salariés concernés afin d’analyser individuellement la situation, et d’apporter une réponse appropriée à chaque situation.

Afin de soutenir la parentalité, la société a engagé également une démarche de maintien de salaire pendant le congé paternité, dans la lignée de la convention collective. Ainsi, pour tout collaborateur ayant au moins 2 ans d’ancienneté, l’employeur assure le maintien de rémunération de tout collaborateur en congé paternité durant les 25 jours calendaires associés (32 pour les naissances multiples).

Pour aller plus loin, la société convient de mettre en place des mesures sociales complémentaires en termes de parentalité, au regard des situations récemment rencontrées, à compter du 1er octobre 2022 :

* La mise en place d’un congé lié à la préparation et à l’adoption d’un enfant pour la mère et le père (réunion d’information et RDV nécessaires à l’évaluation psychosociale des postulants – jusqu’à 3 jours pouvant être pris de façon discontinue)
* La mise en place d’un congé lié à un deuil périnatal pour la mère et le père, jusqu’à 3 jours par enfant, au-delà des dispositions légales et conventionnelles
* La possibilité de bénéficier jusqu’à 3 jours d’absences rémunérées dans l’année pour tout collaborateur d’enfant(s) malade(s) ayant soldé l’ensemble de ses congés payés et/ou jours de repos acquis sur l’année N ou précédentes au moment de l’absence, sous réserve de la communication d’un justificatif médical. En effet, la société souhaite à travers cette mesure soutenir les collaborateurs parents d’enfants malades, tout particulièrement les nouveaux collaborateurs qui n’ont pas suffisamment acquis de jours de repos du fait de leur intégration au sein de la société. Cette mesure s’applique pour l’ensemble des collaborateurs, indépendamment de leur ancienneté dans l’entreprise.

Enfin, il convient de rappeler, dans le cadre de l’accord handicap signé en début d’année 2022, la mise en place d’un congé pour les salariés en situation de handicap étant amenés à prendre des rendez-vous médicaux ou d’engager des démarches administratives, jusqu’à 3 jours par an.

L’ensemble de ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et conduisent à un maintien de rémunération.

1. **Mesures spécifiques relatives aux salariés ayant un mandat électif et/ou désignatif**

Par ailleurs, les parties confirment l’importance qu’elles attachent au rôle des représentants du personnel et à un dialogue social de qualité, permanent et responsable. Elles affirment leur souhait de permettre la meilleure conciliation possible entre l’exercice d’un mandat électif et/ou désignatif et l’activité professionnelle, dans le contexte particulier d’une société de services en ingénierie.

L’évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est déterminée selon les mêmes critères que présentés précédemment. Des dispositions spécifiques sont toutefois instaurées pour définir les modalités de conciliation de l’activité opérationnelle et du mandat des représentants du personnel.

Dès qu’un collaborateur devient détenteur d’un mandat, il bénéficie d’un entretien avec son manager/team manager. Lors de cet entretien, le collaborateur a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

Cet entretien a pour objet :

* D’évaluer le temps de disponibilité,
* D’aménager éventuellement le poste/la fonction, spécialement en cas d’affectation du salarié en clientèle, redéfinir les objectifs professionnels (étant précisé que l’accord du collaborateur est requis pour informer le client du mandat détenu par le salarié)

Il est rappelé que l’exercice du mandat ne doit pas avoir une incidence sur la rémunération fixe actuelle et sur l’évolution salariale durant le mandat ou après le mandat. Les représentants du personnel et syndicaux dont le nombre d’heures de délégation sur l’année dépasse 30 % de la durée du travail, soit 50 heures par mois pour un temps de travail à 169 heures par mois, bénéficient d’une évolution de rémunération au moins égale, sur l’ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable.

Les parties s’entendent que le fait que l’exercice d’un mandat ne doit pas avoir non plus d’incidence sur la rémunération variable. En conséquence, pour tout collaborateur ayant un mandat et une rémunération variable, les objectifs assignés dans l’année seront réévalués au regard du temps consacré à l’activité opérationnelle, de façon à garantir le même niveau de rémunération variable à objectifs atteints.

1. **Forfait mobilité durable**

Consciente des enjeux environnementaux et de sa responsabilité environnementale exprimée à travers sa politique RSE, la société met en place à compter du 1er octobre 2022 le forfait « mobilité durable » Vulcain Services.

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », Vulcain Services prendra en charge les frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail (frais de carburant, frais engagés pour l’alimentation de véhicules électriques, hydriques rechargeables ou hydrogène, frais de maintenance) des modes de déplacement suivants sera assurée :

* Le vélo, avec ou sans assistance électrique
* Le covoiturage en tant que conducteur ou passager
* Les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en free floating)
* Les engins de déplacement personnel motorisés des salariés (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard…)
* L’autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes

Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l’assistance doivent être non thermiques.

Les parties se sont rencontrées dans ce cadre et ont convenu des modalités suivantes :

* Prise en charge, dans le cadre du forfait « mobilités durables » Vulcain Services de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dans la limite de 600 euros par an et par salarié. Ce forfait est exonéré d’impôt sur le revenu et de cotisations sociales, en application des dispositions légales.
* Il est prévu que le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d’heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire bénéficie du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu’un salarié à temps complet. Le salarié à temps partiel pour un nombre d’heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
* En cas de cumul forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l’exonération de cotisations sociales et fiscales s’applique dans la limite des dispositions sociales et fiscales en vigueur au moment du remboursement (pour l’année 2022 : 800€) ou dans la limite du montant de la prise en charge des frais de transports publics s’il est plus élevé.

Néanmoins, cette règle, en application des dispositions sociales légales, permet à un collaborateur mobilisant le forfait mobilité durable sur toute une année, de bénéficier jusqu’à deux mois d’abonnement frais de transport en commun pour pallier à des situations exceptionnelles (pluie, verglas…), dans la limite de 800€ par an.

* Pour les salariés bénéficiaires, ce forfait « mobilité durable » sera versé mensuellement dans le cadre de remboursement de frais (exemple 600/12 = 50€/mois), sous réserve de la transmission pour chaque année civile d’une attestation sur l’honneur relative à l’utilisation effective de son cycle personnel.

**Titre II – Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de carrière entre les femmes et les hommes**

**2.1 Principes fondateurs de notre politique**

La société entend rappeler son attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du genre de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de formation, de promotion, d’articulation vie professionnelle et vie privée, et de conditions de travail. La société considère que les principes d’égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

La non-discrimination est un principe supérieur et général qui s’impose dans toutes les dimensions de la vie de l’entreprise et du dialogue social.

Dans ce sens, les parties se sont fixées depuis plusieurs années à travers les accords d’entreprise signés en 2017 puis en 2021 à définir des objectifs de progression et d’engager des actions concrètes portant sur les thèmes suivants :

* l’embauche et la mixité des emplois,
* la rémunération effective et la politique salariale,
* la formation et le déroulement de carrière,
* l’articulation vie professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale

La Direction entend partager que ces objectifs et actions ont permis à la société de progresser dans son index égalité professionnelle femme / homme, avec un index pour l’année 2021, publié en mars 2022, de 93/100.

Les résultats de chaque indicateur composant cet index sont les suivants :

* Ecart de rémunération : 38/40
* Ecart des taux d’augmentations : 35/35
* Femmes augmentées après congé maternité : 15/15
* Parité dans les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Les parties s’accordent néanmoins qu’il est nécessaire de poursuivre et d’amplifier les mesures déjà prises, conscientes non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l’égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

**2.2 Rémunération à l’embauche**

La Direction garantit une stricte égalité des salaires à l’embauche, à poste et profil équivalent, sans qu’aucune distinction ne soit fondée sur le genre du candidat.

Afin d’assurer l’égalité de traitement entre collaborateurs, tout nouveau collaborateur amené à travailler au sein des équipes RH, recrutement ou managériales est formée à la non discrimination. De manière à cultiver ce principe fort, les équipes ressources humaines, recrutement et managériales sont ensuite invitées chaque année à une session de sensibilisation.

Une grille de rémunération à l’embauche est établie et partagée exclusivement aux managers et à l’équipe recrutement, qui à compétences égales, doivent la suivre pour toute embauche.

Cette grille fait l’objet d’une révision annuelle, en fonction de la compétitivité recherchée par rapport au marché externe de l’emploi sur les domaines de compétences, et du bassin d’emploi.

Compte tenu de la nature concurrentielle de ses activités, les parties conviennent que cette grille de salaire à l’embauche constitue un élément de référence confidentiel qui ne peut être diffusé.

**2.3 Le comité carrière, instance de mesure et contrôle de l’égalité professionnelle**

La Direction s’engage à effectuer chaque année une démarche systématique et récurrente d’information auprès des managers de la politique salariale.

Les principes d’équité et d’objectivité de la politique salariale sont rappelés, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Tout au long du parcours professionnel, la Direction veille à ce que des écarts ne se créent pas au cours de ce parcours, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité et aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

A cet effet, la Direction définit une instance, le comité carrière, qui étudie et statue sur les propositions d’augmentation salariale et d’évolution des collaborateurs, proposés par les managers sur la base d’éléments objectifs. Cette instance composée de la direction et de membres de la direction des ressources humaines, s’assure des principes d’équité et d’objectivité de la politique de rémunération, à travers notamment des KPI *(Key performance Indicator*) indicateurs clés de performance.

Pour l’année 2021, l’écart de rémunérations entre les femmes et les hommes, tel que calculé par les dispositions légales, a été de 1,3% en faveur des hommes.

La Direction convient d’une enveloppe exceptionnelle allouée chaque année, au-delà de l’enveloppe d’augmentation définie au titre I pour supprimer tout écart de rémunération entre une femme et un homme, à compétences égales, d’un montant initial de 10 000€, charges patronales incluses, par an. Si cette enveloppe venait à ne pas être suffisante, la direction envisagerait toutes les mesures nécessaires complémentaires pour pallier à toute situation d’écart de rémunération entre une femme et un homme, à compétences égales.

**2.4 Une attention particulière lors du retour de congé maternité ou adoption**

En matière d’égalité salariale, la Direction entend neutraliser l’impact des absences pour congé de maternité ou d’adoption sur la rémunération des collaborateurs. Ainsi, toute collaboratrice de retour de congé maternité ou adoption a d roit à une augmentation salariale garantie à son retour, en application des dispositions législatives sur le sujet.

La Direction convient d’appliquer une augmentation salariale la plus favorable entre le calcul tel que défini par le cadre législatif, et la moyenne du taux d’inflation sur la durée du congé maternité / adoption. Cette augmentation salariale est communiquée à la collaboratrice lors de son entretien professionnel à son retour de congé maternité / adoption.

**Titre III – Le temps de travail**

**3.1 Modalités d’organisation des périodes de congés sur l’année**

Comme chaque année, les périodes qui traduisent traditionnellement un ralentissement saisonnier de nos flux d’activité doivent permettre aux collaborateurs de l’entreprise de prendre des congés légaux. Il est en effet de la responsabilité de l’employeur de veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs, notamment à travers des périodes de repos.

Ainsi, chaque collaborateur est invité à utiliser un minimum de 10 jours *ouvrés* de congés payés durant la période estivale (1er juin au 30 septembre) où traditionnellement et notamment durant la quinzaine autour du 15 aout, le rythme d’activité est ralenti. Il est entendu que la prise de ces jours peut être fractionnée. En complément, les collaborateurs qui se trouveraient en situation d’inter-projet ou sans perspective d’affectation sur un projet début août, pourront donc se voir placé en congés payés sur tout ou partie de cette période.

Durant la période de fin d’année, les collaborateurs seront invités à utiliser leurs jours de congés payés pour couvrir l’intégralité de la période définie en début d’année (généralement 5 jours ouvrés entre Noël et nouvel an)**.** Si les contraintes d’activité imposent une continuité de service pendant cette période, les différents départements veilleront à leur bonne organisation et aux attentes ou besoins de congés des membres de leurs équipes.

La période précise pour les congés d’été et d’hiver sera partagée à l’ensemble des collaborateurs au début de chaque année, après information du CSE Vulcain Services. Pour la bonne forme, l’information relative à l’organisation de cette période leur sera rappelée par leur ligne managériale au plus tard un mois avant la prise.

En complément, les collaborateurs seront amenés à poser un jour de repos lors des périodes de pont suivantes, sauf nécessité de service validée auprès de leur manager :

* Pour l’année 2023 : vendredi 19 mai dans le cadre de l’Ascension
* Pour l’année 2024 : vendredi 10 mai dans le cadre de l’Ascension

**3.2 Journée de solidarité**

Conformément à la loi du 30/06/2004, instituant une journée de solidarité en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité est fixée le lundi de Pentecôte, jour férié et précédemment chômé dans l’entreprise (article 1 du chapitre 2 de l’accord de branche du 22 juin 1999).

Conformément à la loi, le travail accompli au titre de la journée de solidarité, soit le lundi de Pentecôte, ne donne pas lieu à rémunération :

* dans la limite de 7 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures
* dans la limite d’une durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Dans ces limites, le travail accompli au titre de la journée de solidarité ne peut donner lieu à aucune majoration légale ou conventionnelle de salaire.

Le travail accompli au titre de la journée de solidarité ne s’impute pas sur le contingent d’heures supplémentaires ou complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur, et ce dans les limites ci-dessus énoncées.

Au-delà de ces limites, les heures effectuées sont soumises aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés sont appelés à prendre un jour de congé payé ou de JRTT, dans le respect des procédures en vigueur. Toutefois, pour des nécessités de service, les salariés peuvent être appelés à travailler le lundi de Pentecôte.

**3.3 Engagement de négociations en le second semestre 2022 sur d’autres modalités du temps de travail**

Dans un contexte post pandémique Covid-19 ayant conduit à une évolution des organisations de travail, la Direction entend ouvrir des négociations avec les organisations syndicales, parallèlement aux négociations actuelles. Cette négociation pourra porter entre autres sur :

* le projet de révision de l’accord collectif sur l’aménagement du temps de travail et la mise en place du télétravail du 7 février 2019
* le projet de mise en place d’un Compte Epargne Temps (CET)
* le projet de mise en place d’un forfait jours

**3.4 Mesure exceptionnelle sur les années 2022 et 2023 sur le paiement de jours de repos acquis non pris**

En attendant, la Direction a souhaité rester attentive aux solutions envisageables pour l’amélioration du pouvoir d’achat de ses collaborateurs, dans un contexte économique actuel complexe et d’activité professionnelle soutenue.

En complément des mesures gouvernementales annoncées prises dans ce sens, et face à la demande de plus en plus croissante d’un certain nombre de collaborateurs de pouvoir bénéficier d’un paiement de jours de repos non pris de manière à constituer un complément de rémunération, la société a souhaité pouvoir proposer, en concertation avec les membres du CSE et les organisations syndicales de la société, la mise en œuvre d’un dispositif de financiarisation des congés payés de manière exceptionnelle sur les années 2022 et 2023.

Dans ces conditions et afin de prendre en considération les incidences professionnelles et personnelles de ces différentes mesures (notamment en termes de préservation de la santé des collaborateurs et de leur équilibre des temps de vie), il a été décidé de manière exceptionnelle sur les années 2022 et 2023 des modalités suivantes :

* jours mobilisables : jours acquis non pris en termes de congés payés, congés d'ancienneté conventionnels et JRTT
* nombre de jours mobilisables : 10 jours maximum (N-1 et N) dont 5 maximum acquis au titre de l'exercice N
* demande pouvant être faite jusqu'au 30 novembre de chaque année
* traitement et acceptation de la demande par l'équipe RH sous réserve du respect de ces règles et de l'activité prévisible soutenue du collaborateur sur l’année considérée, ne lui permettant ainsi pas de pouvoir prendre pleinement l'ensemble de ses jours de repos
* paiement le mois suivant la demande, et déduction du nombre de jours associés du solde

Pour l’année 2023, les demandes pourront être émises par les collaborateurs à compter du 1er juillet 2023, en vue d’un premier versement sur la paie d’août 2023.

**Titre IV – Le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**4.1 La prime de participation**

A travers l’accord d’entreprise de juin 2011 relatif à la réserve spéciale de participation, la Direction entend s’inscrire dans un mécanisme de redistribution des bénéfices de l’entreprise aux salariés. Liée aux résultats de l’entreprise, le versement de la participation concourt au partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

L’accord signé définit la nature et les modalités de gestion des droits des bénéficiaires, membres du personnel de l’entreprise, sur la réserve spéciale de participation qui sera constitué à leur profit.

La Direction s’engage à consulter le CSE chaque année sur l’examen du rapport relatif à la réserve spéciale de participation.

**4.2 Déblocage exceptionnel de l’épargne salariale sur l’année 2022**

Afin de soutenir le pouvoir d’achat, de récentes dispositions, telles que la loi du 16 août 2022, permettent à tout collaborateur d’émettre en une seule fois une demande de déblocage anticipé de son épargne salariale : les salariés ont la possibilité en effet de débloquer leur participation ou leur intéressement salarial sans être imposés et sans prélèvements sociaux, jusqu’au 31 décembre 2022, à condition que la somme totale ne dépasse pas 10 000 euros. La somme retirée doit servir à financer l’achat d’un ou de plusieurs biens ou la fourniture d’une ou de plusieurs prestations de services ; les salariés doivent conserver les justificatifs en cas de contrôle de l’administration fiscale.

Ce déblocage anticipé en 2022, au-delà des évènements permettant le déblocage anticipé avant le terme, concerne les sommes issues de la participation et/ou de la participation que le salarié a placées sur un Plan Epargne Entreprise (PEE) avant le 1er janvier 2022. Les sommes suivantes sont exclues du déblocage exceptionnel, en application de la loi :

* Abondements versés par une entreprise
* Sommes investies dans des entreprises solidaires
* Sommes investies dans les titres d’une société
* Sommes investies sur un PERCO et un PER d’entreprise collectif

La demande est à formuler directement au gestionnaire de l’épargne salariale.

**4.3 La prime de partage de la valeur**

Dans un contexte d’inflation conséquente et continue depuis plusieurs mois, la Direction entend répondre favorablement aux dernières mesures gouvernementales adoptées pour soutenir le pouvoir d’achat de ses collaborateurs. Dans une démarche d’inclusion sociale, au cœur de nos politiques fondatrices, et d’équité de traitement, la Direction s’engage à faire bénéficier à tout salarié de l’entreprise présent à la date de signature de la décision unilatérale d’entreprise (6 septembre 2022) une prime de partage de la valeur d’un montant de 350€ bruts sur la paie de septembre 2022. Tous les salariés sous contrat de travail sont éligibles à cette mesure, à l’exception des stagiaires dont le statut social est différent.

Cette prime suivra le régime social et fiscal relatif à la prime de partage de la valeur en vigueur au moment du versement en paie.

Cette mesure a fait l’objet préalablement à sa mise en place d’une information et d’une consultation auprès du CSE en septembre, suivie d’une décision unilatérale de l’employeur.

En fonction des dispositions légales en vigueur en 2023 et des comptes financiers de la société, la Direction s’engage à ouvrir des négociations sur ce sujet pour l’exercice 2023 avec les délégations syndicales. Le CSE sera informé et consulté également de la mesure.

**4.4. La protection sociale**

Les parties conviennent d’engager chaque année auprès des acteurs de la protection sociale de l’entreprise des échanges pour continuer à améliorer le système de protection sociale, en particulier les frais de santé, dont bénéficient les salariés. Dans le prolongement des avancées obtenues ces dernières années, une attention particulière sera apportée sur la progression des types de garanties et services proposés, notamment relatifs aux services digitaux médicaux et aux médecines complémentaires, mais également sur l’amélioration du niveau de garanties.

L’évolution de la protection sociale dont pourrait bénéficier un collaborateur fera l’objet d’une communication dédiée.

**Titre V – La commission de suivi du présent accord**

En préambule, la Direction s’engage à mettre à disposition du CSE ou des représentants du personnel les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l’entreprise dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Une commission de suivi du présent accord sera composé :

* des délégués syndicaux signataires de l’accord,
* de 2 représentants du CSE
* de la direction

La commission de suivi sera chargée de suivre la mise en œuvre de l’accord et de s’assurer de la pertinence des dispositifs d’accompagnement prévu.

Pour ce faire, un bilan à mi-période sera présenté aux délégations syndicales et CSE. Une réunion pourra également être organisée à la demande des parties.

**Titre VI - Durée, révision, dénonciation, dépôt / publicité et entrée en vigueur du présent**

**13.1 Durée de l’accord :**

En application de l’accord d’entreprise sur les modalités retenues en termes de négociations obligatoires au sein de l’entreprise signé le 24 octobre 2019, le présent accord est conclu pour une durée de 3 années. Ce dernier concerne la période 2022 à 2024 et pourra faire l’objet d’avenants négociés compte tenu de l’évaluation des mesures et de la nécessité de diagnostic prospectif par secteur d’activité.

**13.2 Révision :**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail.

A cet égard, toute demande de révision, notamment au regard de la situation économique et sociale de la société, devra être signifiée aux autres parties par l’une des parties contractantes et être accompagnée d’un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans le délai de deux mois suivant la demande de révision.

**13.3 Dénonciation :**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités**(DRIEETS IDF) compétente.**

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

**13.4 Dépôt – publicité – Affichage :**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme *« TéléAccords »* accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire original de l’accord triennal sera remis aux parties signataires. Une information sera donnée aux collaborateurs et mis à leur disposition. Le présent accord triennal fera, également, l’objet d’un affichage sur l’espace *« sharepoint »* de l’entreprise.

**13.5 Entrée en vigueur :**

Le présent accord de Gestion des Emplois et des parcours professionnels entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Fait en 5 exemplaires originaux

A Neuilly-sur-Seine,

Le 22/09/2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Société VULCAIN SERVICES  Le Président  XXX | Pour les organisations syndicales :  L’organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur XXX en sa qualité de délégué syndical  L’organisation syndicale CFE CGC représentée par Monsieur XXX en sa qualité de délégué syndical |