**ACCORD PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE, LE TEMPS DE TRAVAIL, LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

**ET LA GESTION DES CARRIERES**

**Entre les soussignées,**

* La SAS ARGEDIS, au capital de 160 000 euros, ayant son siège social au 23 rue François Jacob – Immeuble Mozaik - 92500 RUEIL-MALMAISON, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 306 916 099,
* L’EURL LOGISTIQUE ET DIFFUSION (LOGEDIF), au capital de 8 000 euros, ayant son siège social au 23 rue François Jacob – Immeuble Mozaik - 92500 RUEIL-MALMAISON, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 437 622 780,

Ces deux sociétés sont représentées par , agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu délégation de pouvoirs de Monsieur , Président de la société ARGEDIS et Gérant de la société LOGEDIF

**d’une part**,

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives des salariés dans les sociétés parties au présent accord,

La CGT, représentée par et , Délégués Syndicaux,

La CFDT, représentée par , et , Délégués Syndicaux,

La CFE-CGC, représentée par , et , Délégués Syndicaux.

**d’autre part**,

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées afin de définir des mesures sociales adaptées à la stratégie de développement économique et social des Sociétés Argedis et Logedif, dans le but de récompenser les performances des salariés au cours de l’année 2022, tout en préservant la compétitivité et les objectifs de croissance des sociétés.

A l’issue d’une négociation mise en œuvre conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les parties au présent accord ont convenu de la mise en place d’un accord relatif à la rémunération, au partage de la valeur ajoutée, au développement des ressources humaines et à la gestion de carrières.

Dans le respect de ces dispositions, le calendrier et le lieu des réunions ont été communiqués aux représentants des Organisations Syndicales en amont de la première réunion.

La Direction et les représentants des Organisations Syndicales se sont rencontrés aux dates suivantes :

* Réunion n°1 : lundi 17 octobre 2022 à 16h,
* Réunion n°2 : lundi 24 octobre 2022 à 14h.

Ces deux réunions successives ont permis à la Direction et aux organisations syndicales d’échanger sur leurs propositions respectives.

Les dispositions arrêtées dans le cadre du présent accord se substitueront de plein droit à toutes dispositions antérieures de même nature ou ayant le même objet qu’elles soient issues d’accords collectifs, d’usages ou d’engagement unilatéraux.

Dans ces circonstances, les parties au présent accord ont convenu ce qui suit.

**TITRE I – REMUNERATION**

**Article 1 : Augmentation générale des salaires à compter du 1er novembre 2022**

A compter du **1er novembre 2022**, le salaire mensuel de base des salariés d’Argedis et Logedif présents dans les effectifs sera revalorisé de la manière suivante :

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| EMPLOYES | **7 %** des salaires de base\* |
| AGENTS DE MAÎTRISE | **5 %** des salaires de base\* |
| CADRES | **3.5 %** des salaires de base\* |

*\*salaire de base au 1er juillet 2022*

**Article 2 : Augmentation individuelle pour l’année 2023**

A compter du **1er janvier 2023**, les enveloppes suivantes seront consacrées aux augmentations individuelles des salariés de la catégorie des agents de maîtrise et cadres :

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| AGENTS DE MAÎTRISE | **2%** des salaires de base de la CSP\*\* Agent de maîtrise |
| CADRES | **3.5 %** des salaires de base de la CSP\*\* Cadre |

*\*\* CSP = Catégorie Socio-Professionnelle*

**Article 3 : Grille des salaires de base à compter du 1er novembre 2022**

La grille des salaires de base à compter du 1er novembre 2022 est annexée au présent accord ; elle sert au calcul des minima salariaux applicables dans l’entreprise.

**Article 4 : Prime de partage de la valeur**

En application de la loi du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, une prime de partage de la valeur d’un mois de salaire de base brut, avec un plancher de 3 000€ brut et un plafond de 6 000€ brut, sera versé en paye de décembre 2022.

Le présent article est applicable aux salariés :

* Sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, de professionnalisation et d’apprentissage,
* En activité et inscrits aux effectifs au moment du dépôt du présent accord.

Le montant de cette prime est proportionnel au temps de présence effectif ou légalement assimilé des bénéficiaires au cours des douze derniers mois précédant le versement. Ainsi, le temps de présence s’entend, outre la présence effective, des périodes durant lesquelles le bénéficiaire a perçu tout ou partie de sa rémunération et/ou a été indemnisé par un organisme de protection sociale.

Le régime social et fiscal est celui en vigueur à la date de conclusion de l’accord et tel que défini par la loi du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

**Article 5 : Delta d’inflation – Garantie de réajustement**

Les parties conviennent que si l’IPC (Indice des Prix à la Consommation hors tabac Insee) cumulé sur les 12 derniers mois au 31 décembre 2022 devait être supérieur à 5,5%, la différence entre l’inflation réelle et 5,5% sera automatiquement compensée sur l’augmentation générale.

La constatation de l’IPC 2022 sera effectuée courant janvier 2023 pour une éventuelle régularisation sur la paye de février 2023.

**Article 6 : Revoyure en cas de revalorisation des minima de branche intervenant en 2023**

Les parties, constatant l’entrée en vigueur de l’avenant 102 à la CCNSA du 13 octobre 2022 conviennent de se réunir, à l’initiative de la Direction, si un nouvel avenant de revalorisation des minima de branche devait intervenir en 2023, afin d’examiner l’impact de cette revalorisation sur les écarts entre les salaires minima prévus par la CCNSA et les salaires minima ARGEDIS tels que prévus par les dispositions de l’article 3 du présent avenant.

**Article 7 : Epargne salariale**

***Financement des augmentations de capital réservé aux salariés (ACRS)***

Avant le 31 décembre 2022, la Direction initiera une négociation en vue de réviser notre accord d’intéressement pour permettre aux salariés d’allouer une partie de leur prime intéressement à la souscription à la prochaine campagne d’ACRS.

Cette nouvelle possibilité offrira aux salariés ARGEDIS une troisième option de financement de l’augmentation de capital avec le paiement au comptant et l’avance sur salaire (sur 12 mois).

Cette possibilité sera également prévue dans le prochaine accord Participation dont la négociation est prévue avant le 31 décembre 2022.

***Communication sur les différents dispositifs d’épargne salariale***

Dans le but de renforcer la connaissance et la compréhension de chacun sur les différents dispositifs d’épargne salariale offerts aux salariés d’ARGEDIS, la Direction s’engage à mener des actions de communication renforcées lors des grandes échéances de ces différents dispositifs (campagne Intéressement/participation, campagne CET et passerelle CET/PERCOL, campagne ACRS).

***Frais de gestion et de tenue de compte pour les salariés retraités***

La Direction confirme que les frais de gestion et de tenue de compte liés aux sommes placées sur les PEE, PEGT et PERCOL pour les salariés retraités d’ARGEDIS restent à la charge de l’entreprise.

**Article 8 : Prime d’assiduité**

La prime d’assiduité est revalorisée à hauteur de **250 €** bruts.

**Article 9 : Prime de jumelage**

La prime de jumelage est revalorisée à hauteur de **485 €** bruts par mois.

**Article 10 : Prime de nuit « isolé »**

La prime de nuit « isolé » est revalorisée à hauteur de **5,60 €** bruts par nuit.

**Article 11 : Prime de fin d’année et prime sur objectifs**

Il est rappelé les dispositions ci-dessous :

* La date d’appréciation de l’ancienneté nécessaire à l’octroi de la prime de fin d’année : 1er janvier de chaque année ;
* La période de référence relative à l’appréciation du temps de présence : année civile ;
* La période de référence relative à l’appréciation des critères mesurant la performance : année civile.

Les critères d’attribution et conditions de présence (périodes assimilées à du temps de travail effectif notamment) sont définis comme suit.

***Prime de Fin d’Année pour les Employés***

La Prime de Fin d’Année des Employés est de **0.6** mois de salaire de base en potentiel.

Cette prime est basée sur 3 critères, liés aux objectifs et résultats du site et décomposée comme suit :

1 – Critère Economique (0.4mois)

2 – Critère Gestion (0.1mois)

3 – Critère Qualité (0.1mois)

***Prime de fin d’Année pour les Agents de Maîtrise***

La Prime de Fin d’Année des Agents de Maîtrise en relais est de **0.55** mois de salaire de base en potentiel.

Cette prime est basée sur 3 critères, liés aux objectifs et résultats du site et décomposée comme suit :

1 – Critère Economique (0.35mois)

2 – Critère Gestion (0.1mois)

3 – Critère Qualité (0.1mois)

***Prime sur Objectifs pour les Agents de Maîtrise en relais***

La prime sur objectifs des agents de maitrise est égale à **0.4** mois de salaire de base en potentiel. Elle est basée sur le pourcentage d’atteinte des objectifs fixés au Directeur de Site. Cette prime sur objectifs vient s’ajouter à la Prime de Fin d’Année.

***Prime sur Objectifs et de Fin d’Année pour les Agents de Maîtrise en structure***

La prime sur objectifs des agents de maitrise en structure est égale à **0.95** mois de salaire de base en potentiel. Elle est basée sur le pourcentage d’atteinte des objectifs fixés lors des entretiens individuels annuels.

***Prime sur Objectifs et de Fin d’Année pour les Cadres en relais***

La prime de fin d’année des cadres en relais est fixée en potentiel à **1.1** mois de salaire de base reposant sur les résultats Hors carburant (RHC), les résultats « TOP SERVICE », et résultats Sécurité.

***Prime sur Objectifs et de Fin d’Année pour les Cadres en structure***

La prime sur objectifs des cadres en structure est égale à **1.1** mois de salaire de base en potentiel. Elle est basée sur le pourcentage d’atteinte des objectifs fixés lors des entretiens individuels annuels.

Les primes de Fin d’Année et sur Objectifs 2022 seront versées en mars 2023.

***Communication sur les critères de la PFA***

Afin de renforcer la compréhension et la contribution de chacun à l’atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la PFA (Prime de fin d’année), la Direction souhaite renforcer la communication et le pilotage de ces objectifs.

A cette fin, les critères et objectifs fixés dans le cadre de la PFA feront l’objet d’une information annuelle du CSE (en février).

Ces mêmes critères et objectifs feront l’objet d’une présentation en début d’année aux équipes de chaque relais. Le niveau d’avancement du taux d’atteinte de chaque objectif fera également l’objet d’une information des équipes au pas du trimestre au cours d’une réunion dédiée.

**TITRE II – DEVELOPPEMENT RH ET GESTION DES CARRIERES**

**Article 1 : Revalorisation d’échelon**

La Direction initiera, au 1er semestre 2023, une nouvelle campagne de vérification du positionnement des salariés dans la grille de classification au regard de leur temps de présence effectif dans leur échelon et des dispositions en vigueur au sein d’ARGEDIS régissant les temps de passage dans certains échelons.

**TITRE III – TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties conviennent qu’il n’est pas opportun de négocier sur des thématiques relatives au temps de travail.

**TITRE IV – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

**Article 1 : Durée, révision et dénonciation de l’accord**

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée allant jusqu’au 31 décembre 2023.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. La révision et la dénonciation de cet accord sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Toutes les modifications d’origine légale ou règlementaire s’appliqueront de plein droit au présent avenant.

**Article 2 : Publicité et dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent avenant est déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi) dont relève le siège social de l’entreprise, ainsi qu’au greffe du Conseil de prud’hommes de Nanterre.

A Rueil-Malmaison, le 02/11/2022

Fait en 6 exemplaires

Pour les Sociétés ARGEDIS et LOGEDIF,

, Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

La CGT, représentée par

La CFDT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

Annexe 1

