**Négociation annuelle obligatoire**

**Accord 2022**

ENTRE

* **La société GSR SAS, Tour Franklin – 100/101 Terrasse Boieldieu – 92 800 PUTEAUX,** Inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 879 652 766 000 12, représentée aux fins des présentes par XXXX dûment mandatée en sa qualité de Directrice des ressources humaines,

D’UNE PART,

ET

* **Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise :**
  + FO – CGT Force ouvrière : Représentée par XXXX
  + SUD : Représentée par XXXX

D’AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Conformément à l’article L. 2245-5 du Code du travail une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise ainsi que sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, a été engagée au sein de la société GSR.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* 14 septembre 2022
* 12 octobre 2022
* 19 octobre 2022

Au cours des réunions de négociation, la Direction a souhaité faire une présentation claire de la situation économique et financière de l’entreprise, comme des enjeux à relever dans les mois à venir.

En 2019, le Groupe a remporté un appel d’offre sur une première région (CVL), la société GSR a été créée. Un an après, un nouvel appel d’offre a été remporté par GSR permettant à l’entreprise de remporter une deuxième région (NAQ) entrainant une croissance rapide pour remplir au mieux les missions qui lui ont été confiées par le Gouvernement.

Contractuellement, il est prévu que la première région accordée, soit remise en concurrence dès 2023. Dans le même temps, la Direction est toujours en attente de l’ouverture des dernières régions qui devraient être ouvertes à la concurrence d’ici la fin de l’année 2022 au plus tôt.

Ces deux échéances importantes obligent la Direction à une grande prudence financière pour conserver sa compétitivité sur un marché également très concurrentiel.

Outre cette position, tout au cours de cette négociation, la Direction a souhaité également prendre en compte la situation économique générale actuelle à laquelle les salariés doivent faire face quotidiennement en souhaitant porter une attention toute particulière aux demandes formulées par les organisations syndicales.

C’est dans ce contexte que ce sont ouvertes les discussions pour parvenir à l’accord suivant :

## Champ d’application

Le présent accord s’applique à tous les salariés de la société GSR, présents à la date d’application du présent accord, sauf dispositions contraires.

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

GSR souhaite rappeler son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment en raison du sexe de la personne : c’est un principe supérieur et général qui s’impose dans toutes les dimensions de la vie de l’entreprise.

Dans ce sens :

* GSR adopte un processus strictement similaire en matière de recrutement pour les femmes et pour les hommes en retenant des critères de sélection identiques ;
* Les critères de sélection des candidats reposent exclusivement sur la formation, l’expérience et les compétences professionnelles ;
* La définition d’une grille de rémunération par fonction, garantit la non-discrimination en matière de salaire.

Souhaitant poursuivre son engagement dans ce sens, la Direction s’engage sur l’ouverture d’une négociation sur le sujets de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment sur les points suivants :

* Respect d’égalité des rémunérations de base à métier – responsabilité – formation et expérience équivalents ;
* Non-discrimination des femmes dans les recrutements de l’entreprise.

Dans ce sens la Direction s’engage à ouvrir une négociation sur le sujet au cours du premier semestre de 2023.

## Versement d’une prime de partage de la valeur

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat crée une prime de partage de la valeur.

Souhaitant s'inscrire dans ce dispositif, GSR met en place le versement de cette prime exceptionnelle de partage de la valeur selon les modalités fixées ci-après :

### Champs d’application

La prime de partage de valeur est versée à tous les salariés liés à l’entreprise GSR par un contrat de travail à la date de versement de la prime.

### Le montant de la prime

Une prime de 500€ est versée à tous les salariés liés à l’entreprise GSR par un contrat de travail à la date de versement de la prime.

Le montant est modulé en fonction de la durée de présence effective dans l’entreprise sur les 12 derniers mois à la date de versement de la prime. Conformément à la loi, le montant de la prime ne peut être réduit à raison des congés pris au titre de la maternité, paternité, de l’accueil ou de l’adoption d’un enfant, ainsi que des congés d’éducation parentale et de présence parentale, ces congés étant assimilés à des périodes de présence effective.

### Versement de la prime

La prime de partage de la valeur est versée dans le mois courant de la signature de l’accord en fonction des contraintes de traitement de la paye, en une seule fois et mentionnée sur le bulletin de paye correspondant.

### Principe de non substitution

La prime de partage de la valeur ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242‑1 du code de la sécurité sociale, qui sont versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d’usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l’entreprise, l’établissement ou le service.

## Primes de panier

Afin de tenir compte de l’augmentation générale des prix, il est convenu d’augmenter la prime de panier repas pour l’ensemble des salariés concernés de 6,00€ à 6,80€, étant entendu que les autres règles d’application demeurent inchangées.

Il est rappelé qu’une partie des salariés est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison des conditions particulière d’organisation et d’horaires de travail, quand, de et par la nature de leur activité, l’autre partie des salariés (conducteurs) sont contraint de prendre leurs repas en situation de déplacement.

Cette mesure sera appliquée sur les repas à compter du 1er janvier 2023, et donc, compte tenu du décalage de paye des variables, portée sur la paye du mois de février 2023.

## Augmentations générales des salaires

### Statut employés

Une augmentation de 2% du salaire brut de base est décidée pour l’ensemble des salariés appartenant au statut employé. Cette augmentation du salaire sera appliquée à compter des payes du 1er janvier 2023.

### Statut agent de maitrise

Un accord de la branche Prévention-Sécurité a été signé le 19 septembre 2022, modifiant la grille des rémunérations minimales conventionnelles applicables dans l’entreprise. A ce titre, les rémunérations des agents de maitrise sera augmentée à compter du 1er jour suivant la publication de l’arrêté ministériel notifiant son extension (Article 4 de l’accord collectif relatif aux revalorisations salariales dans la Branche des Entreprises de Prévention et de Sécurité du 19 septembre 2022).

A ce jour, l’extension de l’accord n’étant pas publiée, la Direction s’engage à appliquer volontairement les augmentations de salaire aux collaborateurs concernés à compter du 1er janvier 2023 au plus tard.

Il est bien entendu que si la publication intervenait plus tôt, la Direction appliquerait ce texte conformément à la loi.

## Durée et application de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt et sous réserve du respect des règles relatives au droit d’opposition.

## Révision

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision, à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail. La partie à l’initiative de la demande de révision en informe par écrit l’ensemble des signataires du présent accord ainsi que, le cas échéant, les adhérents. Dans le mois qui suit cette demande, il appartient à la société de convoquer les signataires et adhérents au présent accord, outre l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, afin de définir le cas échéant les modifications à apporter. Dans l’hypothèse où un avenant de révision serait établi dans les conditions légales de validité, celui-ci se substituerait de plein droit aux dispositions modifiées.

## Dénonciation

Chacune des parties pourra également dénoncer le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Publicité de l’accord

Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, le présent accord sera notifié, après signature, à l’ensemble des Organisations Syndicales.

Il sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail conformément aux dispositions de l’article D.2231-4 du Code du travail, ainsi qu’au greffe du Conseil des Prud’hommes de Nanterre.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Mention de cet accord sera portée sur les emplacements réservés à la communication syndicale.

Fait à la Défense, le 10 novembre 2022,

Pour Force Ouvrière Pour GSR

Pour SUD