**NEGOCIATION SUR LES SALAIRES, LA DUREE DU TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**PROJET D’ACCORD TUNZINI 2023**

Au sein de l’entreprise TUNZINI, la négociation sur les salaires, la durée du travail et le partage de la valeur ajoutée a été ouverte lors d’une première réunion qui s’est tenue le **21/10/2022** avec les Délégués syndicaux et la Direction de l’entreprise.

Les Partenaires Sociaux se sont ensuite rencontrés le **25/11/2022** dans l’objectif d’aboutir à la signature d’un accord.

Lors de cette dernière réunion, la Direction ainsi que les Organisations Syndicales sont parvenues à un accord sur les dispositions suivantes :

1. **Le contrat de génération**

Pour traduire son engagement en faveur de l’emploi des seniors, la société TUNZINI a identifié trois domaines d’action sur lesquels elle se fixe des objectifs chiffrés.

* **Promotion de l’égalité des chances et du principe de non-discrimination :**
* Action : assurer cette promotion par la formation
* **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
* Promotion de la formation « Gestes et postures »
* Action : assurer cette promotion par la formation régulière : inscription tous les 2 ans des salariés de plus de 50 ans à la formation « gestes et postures »
* Indicateur : % des salariés de plus de 50 ans ayant suivi la formation « Gestes et Postures »
* **Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**
* Promotion du tutorat par les séniors >50 ans et suivi des tuteurs du stage de formation adapté
* Action : incitation des >50ans à être tuteur, après avoir réalisé la formation « tuteur en entreprise » à l’Académie VINCI Energies. Objectifs : 30% des tuteurs de la société doivent être >50 ans et 100% doivent réaliser la formation
* Indicateur : % de tuteurs > 50 ans et % de tuteurs > 50 ans formés.

1. **L’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.**TUNZINI compte 2 salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé. Pour autant, le quota légal de 6 % n’est pas atteint. La Direction rappelle son engagement fort sur ce sujet.
2. **L’égalité Hommes/Femmes**

Au 30/11/2022, TUNZINI compte parmi son effectif d’un total de 165 personnes :

27 Femmes, soit un pourcentage de 16.36 % de l’effectif total (18.18% en 2021), et 138 Hommes soit 83.63 % (81.82 % en 2021). Les femmes représentent 0 % des Ouvriers, 22.09 % des Cadres (comme en 2021) et 16.33 % des Etam (21.15 % en 2021).

Les différents thèmes abordés sont les suivants :

1. Conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle : le recrutement des nouveaux embauchés ainsi que des alternants est fait sans distinction H/F. Il est porté une attention particulière au parcours d’intégration d’une femme accédant à un métier exercé très majoritairement par des hommes.
2. Déroulement de carrières : L’évolution du personnel se fait en fonction du potentiel et de l’implication de chacun sans distinction H/F.
3. Conditions de travail : Les horaires, notamment du personnel administratif, sont, autant que faire se peut, adaptés aux contraintes familiales.
4. Articulation vie pro et vie personnelle : Les réunions de travail sont organisées à des horaires compatibles avec les contraintes familiales.
5. Cotisations SS temps partiel. Les cotisations sur la base du taux plein sont maintenues en cas de temps partiel.
6. Mixité des emplois
7. Définition et programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération :

- S’engager à ce qu’à l’embauche, la rémunération et la classification appliquées aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les femmes et les hommes et ne soient fondées que sur les niveaux des seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualification

- S’engager à étudier toute demande individuelle relative à un écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d’expérience et/ou de compétences professionnelles mise en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L3221-2 et L3221-4 du Code du Travail.

- Veiller à l’évolution du salaire des salariés bénéficiaires d’un congé de maternité ou d’adoption. Le salarié en congé maternité, d’adoption au moment de l’augmentation annuelle des rémunérations de base se verra appliquer, à minima, la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

1. **L’organisation du temps de travail**

La Direction rappelle l’existence chez TUNZINI de plusieurs accords sur le temps de travail signés à compter de 2000, avec des avenants ultérieurs ainsi qu’un accord sur les congés spéciaux signés en juin 2019.

1. **Les salaires effectifs**

Après discussions avec les organisations syndicales, les propositions suivantes sont retenues à compter du 1er janvier 2023 :

* La Direction s’engage à un minimum d’augmentation moyen représentant **5 %** pour les salaires de 2023 contre **2%** en engagement pour les salaires versés en 2022 (réel 3,28 %)
* La Direction s’engage sur une prise en charge de 75 % du Pass Navigo contre 50% précédemment.
* La prime de nettoyage des bleus sera de 11,2 € par mois.
* La Direction s’engage à maintenir les augmentations de manière individualisée et au mérite.
* La Direction s’engage, comme les années précédentes, à recevoir en entretien les collaborateurs n’ayant pas reçu d’augmentation (hors embauche dans l’année).

La direction confirme le droit aux primes exceptionnelles sur affaires aux administratifs en cas d’investissement exceptionnel.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la DIRECCTE ainsi qu’au greffe du conseil de prud’hommes, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-2 du code du travail.

Nanterre, le

**Pour la direction :** **Pour les Organisations syndicales :**