|  |
| --- |
| **PROTOCOLE D’ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE 2022 RÉMUNERATION ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE** |

**Entre les soussignés :**

**La société AmpliTel**

SIRET n° 802 418 970, dont le siège social est situé au 3 route de la révolte, 93200 Saint-Denis.

Agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, XXX, Président

Inscrite sous la nomenclature d'activité n°4321A

**D’une part,**

**Et**

**Le syndicat CFTC**, représenté par XXX, Délégué syndical

**Le syndicat FO**, représenté par XXX, Déléguée syndicale

**Le syndicat UNSA**, représenté par XXX, Délégué syndical

**D'autre part,**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Les parties se sont rencontrées en vue de procéder à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée en vertu des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail. Cette négociation s’est tenue de manière anticipée au titre de l’année 2022 à la demande des Organisations Syndicales.

Une première réunion, organisée le 25 novembre 2021, a donné lieu à la présentation des objectifs et du calendrier de la négociation, ainsi qu’à la remise aux Organisations Syndicales de documents d’information.

Lors de cette réunion et compte-tenu de leurs demandes portant sur une revalorisation des plus bas salaire dès le mois de décembre 2021, les Organisations Syndicales et la direction ont souhaité aborder dans un premier temps les dispositions relatives à la rémunération et au partage de la valeur ajoutée. Les parties s’engagent donc à poursuivre la négociation sur les thématiques relatives à l’organisation du temps de travail et aux avantages sociaux lors du premier trimestre 2022.

Les Organisations Syndicales ont présenté leurs demandes respectives à la direction par courriel les 1er et 2 décembre 2021 avant de les exposer plus en détail lors de la réunion du 7 décembre 2021.

La Direction d’AmpliTel a répondu aux demandes des Organisations Syndicales et fait ses propositions lors de la réunion de négociation du 7 décembre 2021.

Le protocole d’accord a été proposé à la signature des Organisations Syndicales du 10 au 15 décembre 2021.

CHAPITRE 1 : REMUNERATION

ARTICLE 1.1 – Politique de Rémunération

La politique de rémunération se traduit par une politique individualisée et différenciée pour chaque collaborateur. Il n’y a donc pas d’augmentation générale au sein de l’entreprise. Dans la pratique, il y a des collaborateurs non augmentés ou plus ou moins augmentés.

La politique salariale se compose de revues des rémunérations des collaborateurs éligibles (présents avant le 1er mars 2021 et en contrat de travail à durée indéterminée au 1er Mars 2022). Ces augmentations de salaires et éventuelles attributions de primes, sont réparties selon les principes d’individualisation (mérite, performance et potentiel), en tenant compte de la valeur marché du poste.

Toutefois, à la demande des Organisations syndicales, et en cohérence avec la politique de rémunération partagée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe Bouygues au mois d’octobre 2021, un dispositif spécifique et relatif à la revalorisation des bas salaires en vue du maintien du pouvoir d’achat est décidé de façon exceptionnelle. Cette revalorisation ne constitue pas une augmentation générale mais une attention particulière aux salaires les moins élevés de l’entreprise dans un contexte économique global donné. Ce dispositif est pleinement intégré dans la revue de rémunération au titre des négociations annuelles obligatoires de 2022.

ARTICLE 1.2 – Revue des rémunérations

**Le budget de la revue de rémunération retenu est de 2,5 % de la masse salariale, réparti selon les principes suivant, étant convenu que la revue de rémunération se déroule en deux étapes distinctes et successives :**

* **Au 1er décembre 2021 :**

Au titre de la revalorisation des bas salaires en faveur du pouvoir d’achat, il est convenu que l’ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée présents au 1er décembre 2021 dont la période d’essai est validée et qui ont un salaire de référence inférieur à 1,7 fois le SMIC, soit moins de 2 702,1€ bruts mensuels, bénéficie d’une revalorisation de leur salaire fixe de 2% au 1er décembre 2021. Le salaire de référence s’entend par le salaire de base, le variable atteint à 100% ainsi que l’éventuelle prime d’ancienneté.

* **Au 1er mars 2022 :**

Il est convenu de procéder à la distribution du solde de l’enveloppe par le biais d’une revue des rémunérations individualisée et différenciée pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté supérieure à un an au 1er mars 2022, répartie selon les principes d’individualisation : mérite, performance et potentiel.

La Direction s’engage à porter une attention particulière au positionnement salarial de la population des Responsable de Territoire.

La Direction rappelle que la hiérarchie a le devoir d’expliquer à chaque collaborateur la décision prise lors de la revue de rémunération avant la remise du bulletin de salaire du mois concerné.

CHAPITRE 2 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

**ARTICLE 2.1 – Intéressement**

La Direction rappelle qu’un accord d’intéressement a été signé le 18/06/2021 pour les exercices 2021 et 2022. Conformément à celui-ci, il est rappelé que la Direction et les Organisations Syndicales doivent se rencontrer lors du premier semestre 2022 afin d’étudier l’actualisation des indicateurs et quantifications associées pour l’exercice 2022.

**CHAPITRE 3 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er décembre 2021.

* Révision :

Le présent accord pourra faire l'objet d’une révision par l'employeur et les Organisations syndicales de salariés habilitées, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

* Dénonciation :

L’accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires, moyennant le respect d’un préavis de trois mois formulé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l’ensemble des signataires.

**CHAPITRE 4 : FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord est signé électroniquement et un exemplaire est transmis à chaque signataire.

Trois exemplaires sont prévus pour les dépôts suivants :

* Un exemplaire destiné à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités d’Île de France
* Un exemplaire signé destiné au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud’hommes de Bobigny.
* Un exemplaire anonymisé publié sur la Base de Données Nationale des Accords Collectifs.

Ces dépôts seront effectués par l’employeur.

Fait à Saint Denis, le 15/12/2021

**Pour la Délégation CFTC Pour la Direction**

**Pour la Délégation FO**

**Pour la Délégation UNSA**