**Accord d’entreprise faisant suite aux négociations annuelles obligatoires   
au titre de l’année 2022**

**AGENTS DE MAITRISE**

Entre

La Société **Eviosys Packaging France SAS**, dont le siège social est situé Euroatrium 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen, représentée par ………………………………. Directrice des Ressources Humaines France, dûment habilitée à cet effet (ci-après dénommée « la Société »),

D’une part,

Et

Les **Organisations syndicales représentatives** au sein de Eviosys Packaging France SAS, représentées respectivement par leur délégué syndical central :

* Pour la CFDT,………………………………
* Pour la CGT, ………………………………
* Pour la CGT-FO, …………………………..
* Pour la CFE-CGC, ………………………….

D’autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties ».

Les négociations annuelles obligatoires qui se sont déroulées les 23 février, 1er mars et 10 mars 2022 ont abouti à la signature du présent accord.

### Article 1 – Champ d’application

Le présent accord s’applique aux salariés de la Société qui ont le statut d’Agent de Maitrise qu’ils soient liés par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

### Article 2 – Durée du présent accord

Le présent accord est signé pour une durée déterminée en ce sens qu’il ne concerne que l’année 2022. Il arrivera donc à échéance au 31 décembre 2022.

Au terme de cette date, nul ne pourra se prévaloir des dispositions spécifiques du présent accord lequel ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée, même par tacite reconduction conformément à l’article L.2222-4 du Code du travail, à l’exception de l’article 4 qui est une disposition à durée indéterminée.

### Article 3 – Salaires effectifs

**3.1. Salaires des Agents de Maitrise**

Application avec effet rétroactif au 1er mars 2022 (sur le salaire de base brut mensuel, hors ancienneté, dont temps de pause et complément individuel) :

* Augmentation générale : 2,7 %
* Augmentation individuelle : 0,1 %

L’augmentation générale ne pourra être inférieure à 60€ bruts/mois.

Par augmentation individuelle, il faut entendre uniquement les augmentations liées aux promotions.

Aucune augmentation des primes non liées au taux horaire n’est prévue.

Après application de l’augmentation générale mentionnée ci-dessus, aucun salaire de base incluant le temps de pause payé et le complément individuel ne pourra être inférieur à :

* Coefficient 240 : 1 919 €
* Coefficient 255 : 1 986 €
* Coefficient 270 : 2 052 €
* Coefficient 285 : 2 119 €
* Coefficient 305 : 2 202 €
* Coefficient 355 : 2 291 €

### Article 4 – Congé Enfant Malade

Dans le cadre de la prise en compte de la parentalité dans l’entreprise, la mère ou le père de famille, se trouvant dans l’obligation, sur présentation d’un certificat médical, de s’absenter pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, bénéficiera du maintien à 80% de sa rémunération (astreintes exclues) dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile. Cette disposition ne remet pas en cause toute disposition éventuellement plus favorable dont la ou le salarié peut bénéficier au titre de l’accord statutaire d’entreprise ou de la convention collective.

### Article 5 – Suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

La Direction a présenté l’index de l’Egalité Salariale Femmes-Hommes 2022, publié au 1er mars 2022, conformément aux nouvelles dispositions légales. La méthodologie et les éléments de calcul ont été partagés avec les Organisations Syndicales. Le résultat de l’entreprise est de 79 points.

S’il existe toujours des axes de progrès dans ce domaine, il a été constaté que cette note est le reflet d’une réelle prise en compte de cette thématique au sein du Groupe Eviosys.

Après examen des documents remis par la Direction et échanges, les parties s’accordent pour constater qu’il n’existe aucun écart significatif inexpliqué de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les efforts en ce sens seront donc poursuivis et conformément à l’article 3.4 et 3.5 de l’accord d’entreprise relatif à l’ égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 2 octobre 2019, et de la législation relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les Organisations syndicales s’engagent à assurer le respect de ces principes lors de l’application des augmentations individuelles de salaire, de la décision de promotion ou, de façon plus large, durant l’évolution professionnelle des salariés (promotions, mutation, formation…) ou lors de l’embauche de nouveaux salariés.

Il est convenu que les Parties porteront une attention particulière sur ce thème.

A cet effet, les managers en charge des propositions d’augmentation individuelle seront sensibilisés aux questions d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 6 – Durée du travail, organisation du temps de travail et travailleurs handicapés

Conformément aux textes en vigueur, ces thèmes ont également fait l’objet d’une information des Représentants du personnel. Des discussions ont été engagées et des observations ont été faites sur les pratiques de la Société.

Concernant l’emploi des travailleurs handicapés, le constat commun a été fait d’une non-discrimination au sein de la Société.

Comme présenté lors de ces échanges, la Société s’engage notamment à s’assurer du respect de ces principes lors de l’application des augmentations individuelles de salaire, lors de la décision de promotion ou, de façon plus large, tant en ce qui concerne l’évolution professionnelle des salariés handicapés (promotion, mutation, formation, …) qu’en ce qui concerne l’embauche de nouveaux salariés.

### Article 7 – Dépôt de l’accord

Dès la signature du présent accord, un exemplaire original sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D.2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords par la Direction de la Société auprès de la DREETS. Un exemplaire original sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu du siège social de la Société.

Fait à Saint-Ouen, le 28/03.2022

**Pour la Direction de Eviosys Packaging France SAS**

…………………………….

**Pour la CFDT Pour la CGT**

…………………… ……………………

**Pour la CGT-FO Pour la CFE-CGC**

…………………… ……………………