**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE POUR 2022**

Il a été convenu ce qui suit entre :

D’une part,

**L’UES WWF France**, dont le siège social est situé 35, rue Baudin – 93310 Le Pré-Saint-Gervais, représentée par XXX agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment habilitée aux fins de signature du présent accord ;

Ci-après dénommée « La Direction »

et d’autre part,

**Les organisations syndicales suivantes :**

La CFDT représentée par XXX (Délégué syndical)

La CFE-CGC représentée par XXX (Délégué syndical)

La CFTC représentée par XXX (Déléguée syndicale)

Ci-après dénommées « les organisations syndicales ».

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-5 modifié du Code du travail, une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, a été engagée au sein de l’UES de la Fondation WWF France – EURL PANDA.

Il est rappelé que cet accord est en lien et tient compte des avancées réalisées au titre de l’accord sur l’aménagement du temps de travail, renégocié au cours du dernier trimestre 2018 et premier trimestre 2019.

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

- Réunion préparatoire : 3 février 2022

- Réunion : 14 février 2022

- Réunion : 9 mars 2022

- Réunion : 23 mars 2022

Par ailleurs, de nombreux échanges ont eu lieu par courrier électronique.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

**Article 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’UES WWF France.

**Article 2 : ETAT DES DONNÉES**

**2.1 Données fournies par la Direction**

La réunion préparatoire du 3 février 2022 a permis de transmettre les données nécessaires à une analyse des effectifs et rémunérations pour une projection sur l’année 2022.

• Effectifs

• Analyse par structure juridique, type de contrat, répartition hommes/femmes, Stagiaires, autres contrats, évolution de la masse salariale

• Analyses croisées par âge, sexe, ancienneté

• Les rémunérations 2021

• Analyses croisées par âge, sexe, département, ancienneté, tranche de salaire, moyennes des salaires par catégorie, fonction, salaires médian par catégorie, statut et coefficient

• Analyses des primes versées

• Spécificités Aménagement du temps de travail, valorisation de données financières

Au fil des négociations, la Direction a fourni les données concernant les projections afférentes aux nouvelles propositions énoncées ci-dessous.

**2.2 - Analyses et concertation**

**2.2.1 : Présentation générale du profil de la Fondation**

|  |  |
| --- | --- |
| **CDI** | 100 |
| **CDD** | 22 |

Le nombre de CDD reste plutôt stable par rapport à 2020, notamment pour répondre à des enjeux stratégiques contextuels (projets et campagnes nécessitant un renforcement des équipes).

L’ancienneté moyenne des CDI au 31 décembre 2022 équivaut à XXX ans.

**2.2.2 - Bilan des primes collectives versées en 2021**

**a) Prime Pouvoir d’achat**

Une prime exceptionnelle pour le pouvoir d’achat a été versée en août 2021 à hauteur de 500€ € par personne pour les salariés ayant 1 an d’ancienneté au 1er juillet 2021, et au prorata de présence pour ceux arrivés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2020.

Le coût total pour la Fondation s’élevant à 50528€ €. Cette prime a représenté une reconnaissance de l’effort collectif dans un contexte sanitaire compliqué.

**b) Primes exceptionnelles d’ancienneté**

Le total des primes d’ancienneté versées en mai 2021 s’élève à 30700 € bruts. Leurs conditions d’attribution étaient les suivantes :

* Les salarié.e.s ayant entre 3 et 4 ans d’ancienneté (révolus au 1er janvier 2021) : 300 € bruts
* Les salarié.e.s ayant entre 5 et 6 ans d’ancienneté (révolus au 1er janvier 2021) : 500 € bruts
* Les salarié.e.s ayant entre 7 et 8 ans d’ancienneté (révolus au 1er janvier 2021) : 800 € bruts
* Les salarié.e.s ayant plus de 9 ans d’ancienneté (révolus au 1er janvier 2021) : 1000 €  bruts

**2.2.3 Objectifs généraux du présent accord**

Cet accord est conclu dans le but de répondre à plusieurs enjeux identifiés par la direction et les représentants syndicaux, notamment :

* Le maintien du pouvoir d’achat
* La valorisation d’un certain niveau d’ancienneté dans l’organisation

**Article 3 : Objet de l’accord: augmentation de salaires et mesures complémentaires**

**3.1 Augmentations des salaires**

Pour l’année 2021, l’augmentation de l’indice des prix à la consommation a été de 2.8 % et de 1.6 % pour l’inflation.

En poursuivant l’objectif de maintien du pouvoir d’achat, il a été convenu que:

• L’augmentation des salaires sera la suivante :

• Pour tous les ETAM et cadres des positions 1.1 à 3.1 : 2,8 **%**

• Pour les cadres à partir de la position 3.2 : 2,5 **%**

Les conditions d’application sont les suivantes :

* La condition d’ancienneté est de 6 mois au 31 décembre2021.
* Le salarié ne se trouve pas en période de préavis de départ.
* Le salarié n’a pas bénéficié d’augmentation de salaire liée à une promotion depuis le 1er janvier 2022.

• L’augmentation effective sera appliquée à partir de la paie de juin 2022, avec effet rétroactif au **1er janvier 2022**

**3.2 Dispositif de prime basée sur l’ancienneté**

Le dispositif défini dans les accords de 2021 est reconduit pour l’année calendaire 2022 sous forme de prime d’ancienneté exceptionnelle.

Une prime basée sur le nombre d’années d’ancienneté sera versée selon les échelons suivants:

* Entre 3 et 4 ans (révolus) d’ancienneté, une prime d’ancienneté de 300 € bruts
* Entre 5 et 6 ans (révolus) d’ancienneté, une prime d’ancienneté de 500 € bruts
* Entre 7 et 8 ans (révolus) d’ancienneté, une prime d’ancienneté de 800 € bruts
* Plus de 9 ans d’ancienneté, une prime d’ancienneté de 1000 € bruts

Il a été convenu que cette prime serait versée sur la paie du mois d’anniversaire d’entrée de chaque salarié. Celle-ci serait rétroactive pour tous les salariés dont le mois d’entrée se situe entre janvier et juin et sera versée avec la paie du mois de juin 2022.

**3.3 Prime de pouvoir d’achat**

Si le dispositif de “prime de pouvoir d’achat” (ou « prime Macron ») est confirmé par les textes législatifs, un montant de 600€ par salarié ayant 1 an d’ancienneté au 1er juillet 2022, et au prorata de présence pour ceux arrivés entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022, sera versé sur la paie du mois suivant la parution des textes et selon les réglementations en vigueur concernant les exonérations de cotisations sociales et fiscales.

Si ce dispositif n’est pas reconduit pour l’année 2022, un montant de 420,00 € bruts sera versé aux mêmes conditions d’ancienneté sur la paie du mois de décembre 2022, ou à toute autre date d’un commun accord entre l’UES WWF France et les délégués syndicaux.

* 1. **Passage du versement du salaire annuel de base sur 12 mois**

Conformément aux engagements pris dans les NAO de 2021, un sondage sur le passage du versement des salaires sur douze (12) mois a été organisé entre le 5 et le 20 avril 2022.

79 % des 105 répondants ont répondu favorablement au passage du versement des salaires sur douze (12) mois au lieu de treize (13).

Ce salaire sur 12 mois va donc être appliqué au 1er juillet 2022, en ligne avec la nouvelle année budgétaire, et se poursuivra les années suivantes.

Les salariés peuvent se tourner vers XXX pour les accompagner si nécessaire.

**Article 4 : DUREE, DENONCIATION, REVISION, DE L’ACCORD**

**4-1 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1er juin 2022, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2022. Il cessera de produire effet à son échéance à l’exception du point **3.4 : Passage du versement du salaire annuel de base sur 12 mois**. Les dates et la durée d’application des différentes mesures qu’il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

**4-2 - Dénonciation de l'accord d'entreprise**

A compter de la notification du présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de WWF France et conformément aux dispositions de l’article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposent d’un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d’opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L’opposition sera notifiée aux signataires.

Une fois l'accord dénoncé, une nouvelle négociation est ouverte dans un délai de trois mois. Son but est de trouver un accord de substitution. Attention, en l'absence d'un accord nouveau, l'ancien continue à produire des effets. Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'ancien accord en vertu de la "période de survie", reste valable un an.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision, en tout ou partie, à la demande d’une des parties signataires. La demande de révision peut intervenir à tout moment, elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé réception à toutes les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. La demande de révision devra être accompagnée d’un projet sur les points à réviser. Des discussions devront s’engager dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande. La signature d’un avenant de révision suivra les règles en vigueur.

**Article 6 : PUBLICITÉ de l’ACCORD ET INFORMATION AUX SALARIÉS**

Conformément aux dispositions de l’article L.2231-5 du Code du travail, la partie signataire la plus diligente notifiera le présent accord, à l’issue de la procédure de signature, aux organisations syndicales, sous pli recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-4 du code du travail, et après expiration du délai éventuel d’opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l’un remis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi et l’autre au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Le dépôt sera accompagné d’une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d’un avis de réception daté de notification du texte à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature ainsi que d’un bordereau de dépôt.

Un exemplaire original est remis aux parties signataires.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE. Il fera l’objet d’une diffusion pour affichage dans l’entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel. Cet accord pourra également être adressé à l’ensemble du personnel concerné par voie électronique.

Fait au Pré Saint Gervais, le 10 juin 2022

Pour l’employeur :

Madame XXX

DRH

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT CFE-CGC

Monsieur XXX Monsieur XXX

CFTC

Madame Caroline Duard