 



**Accord collectif sur**

**les salaires,**

**l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**et la qualité de vie au travail**

**UES Groupe FBD International France**

**ENTRE :**

**L’Unité Economique et Sociale (« UES ») Groupe FBD International France** composée, au jour de la signature du présent accord, des sociétés :

1. **La société FBD International**, dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;
2. **La société Cuisine Plus France**, dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;
3. **La société CKBF,** dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;
4. **La société Gimac,** dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;
5. **La société Ixina France,** dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;
6. **La société FBD Export,** dont le siège social se situe à Roissy Pôle – zone de l’aéroport CDG – 5 rue de la Haye – Immeuble le Dôme – 93290 Tremblay en France ;

Ci-après dénommée « l’UES », représentée par Monsieur en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour négocier et conclure le présent accord pour le compte de l’ensemble des sociétés visées ci-dessus.

***D’une part,***

**Et :**

* **L’Organisation Syndicale CFE-CGC,** représentée par Madame , en sa qualité de déléguée syndicale,
* **L’Organisation Syndicale CFDT**, représentée par Madame , en sa qualité de déléguée syndicale,

***D’autre part,***

**Prises ensembles, *« Les Parties »* ;**

**Il a été convenu de ce qui suit :**

**Préambule**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires ont été menées au sein de l’Unité Economique et Sociale Groupe FBD International France (« UES FDB ») au cours de l’année 2022 pour arrêter des mesures devant entrées en vigueur sur l’année 2023.

Dans le cadre de ces négociations, les Organisations syndicales représentatives au sein de l’UES FBD et les représentants de la Direction du Groupe FBD se sont réunis le 21 octobre 2022 et le 2 novembre 2022 au sein des locaux de l’UES FBD situé à Tremblay-en-France et via Teams, selon un calendrier arrêté conjointement lors de la première réunion.

Les Parties à ces négociations ont engagé les discussions sur les thèmes définis aux articles L. 2242-1 et L. 2242-13 et suivants du Code du travail.

Elles ont, notamment, échangé sur les salaires effectifs des salariés de l’UES FBD, convenant de leurs mise en perspective avec l’objectif d’égalité salariale entre les femmes et les hommes, et des mesures permettant d’atteindre cet objectif.

En outre, aux cours de ces négociations, les écarts de salaires, les conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ainsi que le déroulement des carrières ont été abordés.

En dernier lieu, les Parties ont évoqué les mesures susceptibles d’améliorer la qualité de vie au travail, le partage de la valeur ajoutée ainsi que l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cette négociation s’est appuyée sur un Rapport détaillé, communiqué aux délégations syndicales, et présentant l’évolution des recrutements et des départs, des profils des salariés, de l’emploi, des qualifications, des salaires, de la participation, de la masse salariale, de la situation économique et financière de l’UES FBD, sur les années 2019, 2020 et 2021 ; ainsi que sur les indicateurs exposés de manière comparée entre les femmes et les hommes au sein de l’UES FBD.

Le Comité Social Economique a été informé sur les mesures envisagées dans la cadre de cette négociation lors d’une réunion extraordinaire du Mardi 8 novembre 2022.

A l’issue des négociations, les Parties ont abouti au présent accord lequel a été finalisé et signé le 09 novembre 2022.

**Article 1 Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés appartenant aux Sociétés composant l’Unité Economique et Sociale du Groupe FBD International France (UES FBD), visées ci-dessus, sans distinction de qualification et/ou de catégories, sauf à ce que l’accord en stipule expressément autrement.

**Article 2 Revalorisation collective des rémunérations pour 2023**

Les Parties ont convenu **d’une augmentation collective générale** de salaires accordée aux salariés de l’UES FBD, toute catégorie professionnelle confondue, engagés avant le 1er juillet 2022, à hauteur de **5,6 %** de leur salaire de base mensuel brut.

Cette augmentation prendra effet à compter du mois de janvier 2023.

Cette revalorisation de salaire collective ne peut pas se cumuler avec les éventuelles augmentations conventionnelles prévues par la Convention Collective Nationale du Négoce de l’Ameublement, actuellement appliquée au sein de l’UES FBD.

**Article 3 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les Parties réaffirment leur attachement au principe d’égalité entre les femmes et les hommes.

Elles s’engagent à s’assurer de la mise en œuvre et garantie effective de ce principe d’importance, notamment, en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation.

Les Parties réaffirment leurs attachements respectifs à la préservation de l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et ce, sans considération de genres.

Dès lors, le principe d’égalité entre les hommes et les femmes invite à prendre des mesures de nature à permettre à l’ensemble des collaborateurs et des collaboratrices de s’investir, de la manière la plus équilibrée et sereine possible, dans leur vie personnelle et familiale.

**Article 4 qualité de vie au travail**

Les Parties reconnaissent que la qualité de vie au travail est une composante essentielle de la bonne marche de l’entreprise et de l’épanouissement des salariés.

Elles s’accordent, pour atteindre cette qualité, sur la prise de mesures de nature à permettre à l’ensemble des collaborateurs et des collaboratrices de s’investir, de la manière la plus équilibrée et sereine possible, dans leur vie personnelle et familiale.

**Article 5 mesures adoptées pour servir et préserver**

**l’Egalite entre les femmes et les hommes**

**l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale**

**et la qualité de vie au travail**

**Article 5.1 Financement de 5 berceaux en plus des 7 berceaux actuels en crèches ou en micro-crèches**

La Direction de l’UES s’engage à financer partiellement 5 places en crèches ou en micro-crèches en plus de l’existant au profit des salariés, pendant les années 2023-2024-2025.

La participation financière de l’UES est plafonnée à hauteur de :

* 13.000 euros par berceau et par année sur Paris
* 11.000 euros par berceau et par année sur l’Ile de France
* 10.000 euros par berceau et par année sur la province

Ce financement est conditionné à la mise en œuvre au bénéfice de la société employeur des dispositifs fiscaux incitatifs que sont le « crédit impôt famille » (CIF) et la déductibilité de la dépense sur le résultat de l’entreprise (au titre de l’impôt sur les sociétés), tels qu’en vigueur à la date de signature des présentes.

La direction de l’UES garde la possibilité de choisir librement le réseau de crèches ou de micro-crèches partenaire.

L’éligibilité des collaborateurs au financement d’un berceau est toujours déterminée par des critères objectifs fixés par la direction de l’UES.

**Article 5.2 : Prise en charge à 75% les frais de transport en commun pour accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court pour les salariés prenant les transports en commun.**

A ce jour, la prise en charge par l’employeur des titres d’abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le ou la salariée. Elle s’effectue sur la base des tarifs 2e classe.

A compter du 1er janvier 2023 la prise en charge de l’employeur des titres d’abonnement sera égale à 75% du coût de ces titres pout le ou la salariée.

Cette prise en charge s’applique au(x) titre(s) de transport permettant au salarié concerné d’accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé par le salarié correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l’abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet, c’est-à-dire le trajet le plus court en temps.

La prise en charge des frais de transport par l’employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

**Article 6 Dispositions Finales**

**Article 6.1 Durée de l’accord et dénonciation de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l’UES FBD.

En outre, il est expressément convenu que le présent accord peut faire l’objet d’une dénonciation partielle.

**Article 6.2 Révision de l’accord**

Le présent accord peut être modifié par les parties signataires et/ou adhérentes dans les conditions suivantes.

L’initiative de l’ouverture des négociations en vue de la révision des présentes dispositions appartient à toute partie signataire et/ou adhérente de l’accord ou Organisation syndicale représentative dans l’entreprise.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties intéressées.

Dans un délai d’un mois à compter de la réception de la demande de révision, la direction de l’UES FBD ouvrira les négociations en vue de la conclusion d’un avenant de révision, en convoquant les Organisations syndicales représentatives.

Le présent accord continuera à s’appliquer le temps des négociations et ce jusqu’à l’accomplissement des formalités de publicité de l’avenant de révision, le cas échéant.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

En cas d’échecs des négociations de l’avenant de révision, le présent accord continuera de s’appliquer dans son intégralité.

**Article 6.3 Clause de rendez-vous**

A l’occasion des prochaines négociations obligatoires, les Organisations syndicales et la direction de l’UES procéderont au bilan des mesures prévues par le présent accord.

**Article 6.4 Communication et publicité de l’accord**

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties signataires.

A l’issue de la procédure de signature, la Direction de l’UES FBD notifiera le texte à l’ensemble des Organisations syndicales ayant participé à sa négociation.

Le présent accord sera également déposé par la Direction de l’UES FBD sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords, accompagné de l’ensemble des pièces utiles.

La Direction transmettra un exemplaire du présent accord au Secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de Bobigny.

Enfin, il sera porté mention de la conclusion du présent accord sur les panneaux d’affichage réservés aux communications de la Direction.

Fait à Tremblay-en-France, le 09 novembre 2022.

**Pour les Sociétés composant l’Unité Economique et Sociale FBD International :**

**Monsieur Pour les Organisations Syndicales**

**Directeur des Ressources Humaines Madame**

**Déléguée Syndicale CFE- CGC**

**Madame**

**Déléguée Syndicale CDFT**