PARIS

ZA des Grs Marais – ZI Garosud Bât 3 - 2, chemin des Marais – CS 30070 - 94046 Créteil Cedex (France

**ACCORD D’ENTREPRISE**

**DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**POUR L’ANNEE 2022**

**SOCIETE CEGELEC PARIS**

**Entre les soussignés**

La Société CEGELEC PARIS, Société par Actions Simplifiée au capital social de 11 229 668 Euros enregistrée au RCS de Créteil sous le numéro de SIREN 537 915 936,

Dont le siège social, situé au 2 Chemin des Marais 94000 Créteil, est enregistré sous le numéro de SIRET 537 915 936 00141,

NAF 4321A,

Ci-après nommée CEGELEC PARIS ou La Société,

Représentée par agissant en qualité de Président,

**D’UNE PART**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise au sens de l’article L.2122-1 du Code du travail, représentées respectivement par :

L’organisation syndicale CFDT, représentée par , délégué syndical,

L’organisation syndicale CGT, représentée par et M. , délégués Syndicaux,

L’organisatuion syndicale FO, représentée par , délégué syndical.

**D’AUTRE PART**

**PREAMBULE**

En application de l’article L2242-1 du Code du Travail, les négociations portant sur :

**A - Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

* Salaires effectifs
* Durée effective et organisation du temps de travail
* Epargne salariale

**B - Egalité professionnelle Femmes et Hommes et qualité de vie au travail**

* Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
* Discriminations
* Travailleurs handicapés
* Droit d’expression
* Droit à la déconnexion

ont été engagées au sein de la Société CEGELEC PARIS.

Ces Négociations Annuelles Obligatoires Ouvriers, ETAM et Cadres se sont déroulées les 25 novembre et 15 décembre entre la Direction de l’Entreprise et les organisations syndicales CFDT, CGT et FO.

Ces négociations concernent les Ouvriers, ETAM et Cadres.

Elles se sont déroulées sur la base des documents suivants communiqués par la Direction :

Effectifs par sexe, CSP et type de contrat

Mouvements du personnel

Pyramide des âges par CSP

Salaires effectifs (par sexe, mini, maxi moyenne par échelon)

Temps de travail : liste des différents accords sur le temps de travail mis en place dans les différentes entreprises ; suivi des heures supplémentaires / heures de nuit par CSP

Partage de la valeur ajoutée : rappel sur l’épargne salariale en vigueur au sein de la société, liste des différents accords d’intéressement conclus dans les entreprises suite à la signature d’un accord cadre pour la société

Egalité Hommes/Femmes : liste des accords et plans d’actions mis en place en et modalités de suivi des indicateurs correspondants, mesure des écarts de salaires,

Discrimination : rappel des articles L225-1 et L225-1-1 du code pénal

Eléments relatifs aux travailleurs handicapés et contributions financières

Droit d’expression : rappel article L2281-1 du code du travail

Rappel sur le droit à la déconnexion

Les deux réunions de négociation au cours desquelles les organisations représentées ont pu faire valoir leurs revendications ont permis d’aboutir, après échanges et négociations avec la Direction, au présent accord d’entreprise.

**ARTICLE 1 CHAMPS D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord concernent l’ensemble des salariés embauchés à contrat à durée indéterminée présents au 1er janvier 2021 ainsi qu’au 31 décembre 2021.

**ARTICLE 2 : LES MESURES 2022**

Après négociation, ont été décidées les mesures suivantes :

- **une enveloppe de 3% de la Masse Salariale des éligibles pour l’année 2022 sera dédiée aux augmentations individuelles.**

La Direction s’engage également à veiller à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à promouvoir la mixité des emplois et à faciliter l’organisation du temps partiel à la demande des salariés dans le cadre de la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Par ailleurs, sauf cas exceptionnel, la Direction s’engage à ce que les notifications d’augmentation soient remises dans la mesure du possible, en main propre à chaque collaborateur par sa hiérarchie.

De plus, en cas d’absence d’augmentation pour un salarié, un entretien devra être mis en place entre le Chef d’Entreprise et le collaborateur concerné.

Les augmentations de salaire seront mises en œuvre au plus tard sur la paie de février 2022, avec application rétroactive au 1er janvier 2022. Ces dernières auront lieu sur le mois de mars pour la population suivante : Chefs d’entreprises et chefs de service.

Une réflexion sur une mise en place future d’un 13ème mois en replacement du système actuel de PFA (Primes de Fin d’Année) sera initiée,

- les indicateurs annuels de suivi des plans d’action ou accords égalité professionnelle mis en place dans les différentes entreprises seront incorporés dans la BDES.

Dans les accords ou dans les plans d’action, des indicateurs permettant de mesurer qu’il n’y a pas de discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle sont mis en place.

Concernant le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, la Direction s’engage à travailler avec Trajeo’h. Par ailleurs, elle sollicitera régulièrement les ESAT.

Pour permettre aux salariés d’exercer son droit à la déconnexion, et compte-tenu des différentes activités des entreprises et de l’autonomie de celles-ci, un accord ou une charte relative à la déconnexion a été mise en place dans chaque entreprise.

**ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

3-1 Conditions de validité de l’accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l’article L2232-12 du Code du Travail.

3-2 Révision, Dénonciation et Adhésion

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

3-3 Opposition, Publicité et Dépôt

L’Entreprise procèdera à sa diligence à son dépôt, à l’issue du délai de huit jours et en l’absence d’opposition, par le biais de la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, et déposera un exemplaire papier au Conseil de Prud’hommes compétent.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la Société.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, pour une durée déterminée d’une année dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2022.

Fait à Créteil, le 15 décembre 2021

En 5 exemplaires

**Pour La Société** **Pour la CGT**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Président \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Pour la CFDT Pour FO**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_