**Accord collectif d’entreprise relatif aux négociations obligatoires au sein de la société NOUVEL HORIZON SERVICES (NHS)**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société NOUVEL HORIZON SERVICES,** Société par actions simplifiée à associé unique, au capital social de 37 000 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le numéro 503 593 154, dont le siège social est sis 14, Allée Georges Pompidou – 94300 VINCENNES, représentée par.

**D’une part,**

Ci-après désignée « *la société* »

**ET**

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

**Pour le syndicat CFDT**

**D’autre part.**

Ci-après désignées «*l’organisation syndicale* »

Ci-après désignées ensemble « *les parties* »

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

**PREAMBULE**

L’activité de la société NHS consiste en l’aide à domicile des personnes âgées et en situation de handicap. La mission de la société est d’accompagner ses clients en perte d’autonomie ou dépendantes, afin de faciliter leur quotidien et leur permettre de mieux vivre à leur domicile, de jour comme de nuit.

L’activité de la société NHS relève de la Convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-1 à L. 2242-21 du Code du travail qui prévoit qu’au sein des entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, l’employeur engage chaque année une négociation.

Dans ce cadre, une négociation s’est engagée entre la Direction de la société NHS et l’organisation syndicale représentative les 04/02/2022, 11/02/2022 selon un calendrier conjointement déterminé.

Les parties conviennent que tous les thèmes prévus aux articles L. 2242-1 et L.2242-15 à L. 2242-21 du Code du Travail ont été abordés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2022.

La Direction a entendu et pris en compte les propositions de l’organisation syndicale représentative, ayant donné lieu à des échanges nourris et constructifs. Dans la lignée de cette dynamique d’échange, Direction et Organisation syndicale s’entendent sur les mesures qui font l’objet du présent accord issu des négociations.

En effet, malgré le contexte économique et sanitaire lié à l’épidémie de Covid-19, la Direction a souligné son intention de mettre en place une politique salariale qui soit de nature à **récompenser les collaborateurs des efforts accomplis** et à renforcer leur motivation, rappelant que la contribution de chacun des collaborateurs par leurs implications et leurs attachements est l’un des facteur clés de la réussite de la société NHS.

Ainsi, la Direction a souhaité appliquer des mesures en faveur :

* du maintien du pouvoir d’achat pour l’ensemble des collaborateurs ;
* du maintien des avantages sociaux de l’entreprise ;
* de la reconnaissance individuelle de la performance et de l’implication des collaborateurs Cadres et des non Cadres.

Par la conclusion du présent accord, la Direction et la déléguée syndicale affirment leur volonté d’organiser de manière concertée la mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord.

\*\*\*

**Après discussion et négociation sur les thèmes figurant aux articles L2242-15 et L2242-17 du code du travail, les parties soussignées ont convenu et arrêté expressément des dispositions ci-après contenues dans le présent accord.**

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

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables à l’ensemble des collaborateurs de la société NHS sous réserve des conditions de présence et/ou d’attribution spécifique à chaque mesure.

**Article 2 – Contenu de l’accord**

Il est rappelé que l’un des principes de base de la négociation annuelle obligatoire est qu’elle doit s’inscrire dans les respects des équilibres sociaux et économiques de l’entreprise.

Dans ce cadre, la Direction de la Société NHS et l’organisation syndicale représentative conviennent des mesures suivantes :

**TITRE 1 : REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

1. **Dispositions salariales**

La Société rappelle que la revalorisation du smic horaire brut au 1er octobre 2021 à hauteur de 10.57 euros brut représente une augmentation qui va entrainer une hausse du coût de la masse salariale impactant nécessairement les comptes de l’entreprise.

**Article 1 – Evolution salariale**

Afin de valoriser les métiers de nos collaborateurs, les parties ont convenu de fixer les salaires minimums des salariés intervenants comme suit :

* **Pour les Auxiliaires De Vie (ADV)**
  + ADV (Niveau 1) : augmentation du salaire mensuel brut de base de 4,54%
  + ADV (Niveau 2) : augmentation du salaire mensuel brut de base de 5,49%
  + ADV (Niveau 3) : augmentation du salaire mensuel brut de base de 8,80%
* **Pour les Aides Ménagères** 
  + AM (niveau 1) : augmentation du salaire mensuel brut de base de 1,23%
  + AM (Niveau 2) : augmentation du salaire mensuel brut de base de 2,18%
* **Pour les ARS :** augmentation du salaire mensuel brut de base de 5,96%
* **Pour les RS :** augmentation du salaire mensuel brut de base de 2.07%
* **Pour les RA**: augmentation du salaire mensuel brut de base de 2,5%

Afin d’avoir une vision claire de l’augmentation allouée, il convient de se reporter à l’annexe 1 dudit accord collectif.

**Article 2 – Institution d’une prime exceptionnelle d’ancienneté**

La Société NHS et son partenaire social rappellent leur attachement au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de rémunération.

A cet égard, la Société NHS et l’organisation syndicale représentative ont souhaité une prise en compte de l’ancienneté des salariés, conformément à l’avenant du 1er mars 2018 portant révision de l’article 2 « Prise en compte de l’ancienneté dans l’entreprise » de l’annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification » de la CCN des entreprises de services à la personne, dès l’établissement des paies du mois de janvier 2022 à travers la mise en place d’une prime d’ancienneté.

A date, le montant de la prime est défini comme suit :

* 0.05 centimes bruts par heure de travail effectif pour tous les salariés disposant de 2 années d’ancienneté au sein de l’entreprise ;
* Cette prime est à nouveau majorée de 0.05 centimes bruts lorsque le salarié atteint 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

La Société NHS s’engage à allouer une prime exceptionnelle d’ancienneté à hauteur de 0,05 centimes bruts par heure de travail effectif lorsque le salarié atteint 10 années d’ancienneté dans l’entreprise puis à chaque fois que celui-ci acquiert 5 années d’ancienneté supplémentaires. Le versement de cette prime quinquennale intervient au mois anniversaire de l’embauche du salarié.

**Article 3 – Augmentation des indemnités kilométriques**

L’avenant du 31 janvier 2019 relatif à l’indemnité kilométrique de la Convention Collective Nationale des entreprises de services à la personne en son article 1er que :

*« En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 22 centimes d'euros par kilomètre ».*

Considérant l’augmentation du prix du carburant, les parties décident de porter cette indemnité à **0,28 centimes d’euros par kilomètre**.

**Article 4 – Instauration d’une prime de cooptation**

La Direction a souhaité instaurer une prime de cooptation pour tous les salariés

La Direction met en place une prime pour la durée dudit accord.

La prime de cooptation sera de **280 €** en chèque cadeau par intervenant à domicile coopté en contrat à durée indéterminée, après validation de la période d’essai de la personne cooptée, renouvellement inclus.

1. **Disposition sur le temps de travail**

**Article 1 – Congé de courte durée**

A date, la Convention collective national des entreprises de services à la personne du 12 septembre 2021, prévoit en sa Partie 2, Chapitre 2, Section 2, III gestion des absences :

*« le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans \*les conditions suivantes :*

* *décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;*
* *décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrables ;*
* *décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ; ».*

La Direction accepte d’augmenter le congé ci-après sous réserve d’être justifiés, de mettre en place à compter de l’exercice 2022 : Décès d’un conjoint, partenaire de PACS, enfant, du père, de la mère, d’un frère et d’une sœur : 5 **jours normalement travaillés** pour les collaborateurs ayant plus d’un an d’ancienneté.

**Article 2 - Projet de mise en place de la télégestion mobile**

La Direction projette de mettre en place un dispositif de télégestion mobile afin de décompter l’activité du salarié au domicile du client et permettre une meilleure facturation du service aux clients.

Le téléchargement de l’application de télégestion sur leurs mobiles personnels permettrait aux salariés intervenants, sous réserve de leur accord, d’effectuer leur pointage et dépointage par le simple scan d’un « QR code » à leur arrivée et au départ du domicile du client, lors de leurs interventions.

La Société NHS et ses partenaires admettent qu’il n’est pas économiquement viable de fournir des téléphones portables professionnels aux salariés intervenants.

En revanche, afin de prendre en considération la sujétion découlant de l’utilisation par le salarié de son téléphone personnel dans un contexte professionnel, la Direction s’engage à verser une indemnité forfaitaire mensuelle aux salariés intervenants qui utiliseraient le dispositif, à hauteur de **2 euros**.

1. **Disposition sur l’épargne salariale**

La société NHS s’engage à ouvrir des négociations dans le cadre d’un Plan Epargne Entreprise.

**TITRE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

1. **L’égalité professionnelle, la discrimination et le handicap**

**Article 1 - L’égalité professionnelle**

* **Contexte**

Dans le cadre des négociations, la Direction a rappelé qu’en matière d’embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification et de conditions de travail, la société n’a jamais fondé sa politique et ses décisions sur l’appartenance à l’un ou 1’autre sexe, s’attachant exclusivement aux compétences, aux qualifications et à l’expérience professionnelle des candidats et collaborateurs.

Par ailleurs. la société a toujours eu le souci, autant que les sujétions propres à son activité le lui permettaient, de favoriser la conciliation de la vie familiale et de l’activité professionnelle de ses collaborateurs.

Conformément à l’article L. 2242-8 du Code du travail, les parties se sont fixés des objectifs et des mesures permettant d’atteindre 1’égalité entre les Femmes et les Hommes en matière de suppression des écarts de rémunération, d’accès à l’emploi et de formation professionnelle.

* **Constat**
  + - Sur l’égalité en matière d’accès à l’emploi

Au 31/12/2021, sur un effectif de 694 collaborateurs en contrat à durée indéterminée, il y avait 676 Femmes et 18 Hommes soit un effectif féminin de 97 %.

Par ailleurs, du 1er janvier 2021 au 31/12/2021, sur 306 embauches en contrat à durée indéterminée, 289 Femmes ont intégré la société contre 17 Hommes soit un effectif féminin de 95%.

* Sur les écarts de rémunération

Au 31/12/2021, le salaire moyen des Femmes (1640,20 euros bruts) était légèrement plus faible que celui des Hommes (1678,58 euros bruts).

Toutefois, il convient de préciser qu’au regard de la réglementation en vigueur, les éventuels écarts de rémunération devant être supprimés sont ceux qui ne sont pas justifiés par des critères objectifs et pertinents, tels que, par exemple, l’ancienneté et l’expérience professionnelle.

Il est rappelé par ailleurs qu’au sein de la Société, les conditions de rémunération afférentes à chaque type d’emploi sont identiques pour les Femmes et les Hommes.

Les Femmes et les Hommes d’un même emploi et d’une même catégorie ou niveau, bénéficient donc des mêmes conditions de rémunération.

En raison de la grille salariale mise en place par la Société NHS, La Direction constate qu’au sein de la société, les Femmes et les Hommes, d’un même emploi et d’une même catégorie ou niveau bénéficient des mêmes conditions de rémunération.

* **Objectifs de progression / actions à venir :**
  + - Sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs de modernité, d’innovation et d’efficacité, la Société NHS a décidé de prendre des engagements destinés à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra ainsi être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses des politiques sociales menées par la Société NHS.

* + - Sur l’égalité en matière d’accès à l’emploi

La Direction s’engage à ne pas tenir compte de critères discriminant ou liés au sexe lors de ses procédures de recrutement, interne ou externe afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière qu'elles s'adressent indifféremment aux Femmes et aux Hommes.

La Direction s’engage à travers la communication auprès des Écoles, des Cabinets de recrutement et des Agences de travail temporaire avec lesquelles l’entreprise entretient des relations privilégiées à valoriser une **mixité des candidatures et assurer la mixité des recrutements.**

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les Femmes et les Hommes.

**En conséquence, la société s'engage à faire progresser la proportion des Hommes recrutés dans l’ensemble des catégories professionnelles qui sont la plupart très féminines.**

**A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée aux candidats sous réserve d’une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d’ordre personnel de tous les candidats.**

* + - Sur une égalité d’accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l’évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

**Pour assurer une égalité dans la promotion professionnelle, la Direction assurera une égalité d'accès à la formation aux Femmes et aux Hommes, indépendamment de la durée du travail.**

Les formations seront effectuées pendant le temps de travail.

* + - Sur les écarts de rémunération

La Direction considère qu’il n’y a pas lieu de définir et de programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes puisqu’une grille salariale a été mise en place dès la signature dudit accord.

**La Direction veillera à ce que des écarts de rémunération, sans lien avec les compétences professionnelles des collaborateurs et leur investissement, ne se créent pas dans le temps.**

* + - Sur l’équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Les parties réaffirment leur attachement au respect du principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et admettent que la pérennisation de ce principe passe notamment par la prise en considération de la parentalité.

Dans l’optique de renforcer cet équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les parties décident d’agir en faveur des femmes enceintes.

**Ainsi, chaque femme enceinte travaillant à temps plein pour la Société NHS pourra bénéficier de la diminution d’une demi-heure de travail effectif par jour, à partir du 4ème mois de grossesse, et ce, sans diminution de sa rémunération mensuelle. Cette mesure s’appliquera également aux salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail et sous réserve que la journée de travail comporte au moins 3 heures 30 minutes de prestations au domicile du/des client(s) bénéficiaire(s).**

Les salariées concernées devront formuler leur demande par écrit au moins un mois avant la date prévue pour la prise en compte de cet aménagement du temps de travail. Les salariées concernées devront adresser leur demande écrite à leur supérieur hiérarchique accompagnée du justificatif médical associé.

En complément, les parties rappellent qu’en application de l’article L.1225-16 du Code du travail et au-delà des éventuels aménagements de poste pour raisons médicalement constatées, la salariée en état de grossesse pourra bénéficier d’une autorisation d’absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l’article L. 2122-1 du Code de la Santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Ces absences n’entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de l’ensemble des droits légaux et/ou conventionnels que la salariée acquiert du fait de son ancienneté dans l’entreprise.

**Article 2 — La discrimination**

La Direction réaffirme qu’aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison d’un critère discriminatoire prohibé.

**La Direction veillera strictement au respect de ce principe au sein de la société.**

1. **La qualité de vie au travail**

**Article 1 – Droit d’expression directe et collective**

* **Contexte actuel**

La Direction réaffirme son engagement en faveur de la promotion du droit d'expression et d’information des salariés.

La possibilité donnée aux salariés de s’exprimer sur leur travail, sur la qualité des services qu’ils produisent, sur les conditions d’exercice du travail et sur l’efficacité au travail, est en effet l’un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.

Le dialogue ouvert et la faculté de pouvoir s’exprimer librement sur le travail contribuent à la qualité de vie au travail. L’expression et l’écoute au plus proche du terrain sont des conditions essentielles à la réussite des lieux d’échanges et à l’implication des participants.

**Différents dispositifs d’expression et d’information existent déjà au sein de la société :**

* Le rendez-vous d’intégration de la société qui permet aux nouveaux arrivants de faire connaissance avec l’entreprise ;
* Les séminaires de travail organisés par la Direction ;
* Les entretiens professionnels ;
* Les entretiens « fil de l’eau » entre chaque manager et son collaborateur ;
* Les réunions d’équipe organisées avec les managers ;
* Les réunions du CSE.
* **Actions à venir**
  + - Conventions

La société s’engage à permettre, en fonction des possibilités financières de l’entreprise et de la situation sanitaire liée à l’épidémie de Covid-19, l’organisation en 2022 d’un repas regroupant l’ensemble des collaborateurs par agence afin de fédérer les équipes autour du projet d’entreprise.

* + - Rôle de l’encadrement

L'encadrement assure un rôle d'animation, d'information, et de remontée au sein de la hiérarchie des observations faites ou des suggestions émises.

Les managers sont invités à mettre en place des réunions d’informations avec leur équipe afin de la tenir informée des changements pouvant intervenir au sein de leur agence et en règle générale de toutes informations qu’ils jugeront utiles à une meilleure compréhension des objectifs à atteindre.

Ces réunions doivent être des espaces de discussion dans un cadre et des règles précises visant une meilleure compréhension des directives de travail et où l’on parle de situations concrètes.

**Article 2 — Droit à la déconnexion**

* **Contexte actuel**

Les Technologies de l’information et de la Communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones et tablettes) font aujourd’hui partie intégrante de l’environnement de travail.

Si ces outils de communication peuvent améliorer les conditions de travail (limitation des déplacements inutiles, facilité des échanges...), leur usage intensif peut se traduire par le sentiment d’une disponibilité permanente et affecter le nécessaire équilibre entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle.

Afin de garantir pleinement cet équilibre, l’entreprise reconnaît un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

Le droit à la déconnexion s’entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (messagerie, application, logiciel, internet, intranet...) et de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, filaire...).

Le temps de travail correspond aux périodes de travail du salarié pendant lesquels il se tient à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer à des occupations personnelles. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les périodes de congés payés et autres congés, les jours fériés non travaillés et les jours de repos.

* **Actions à venir**
  + - Exercice du droit à la déconnexion

Aucun salarié n’est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, le soir, pendant les weekends, jours fériés et congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

L’usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone pendant ces périodes doit être justifié par la gravité et l’urgence et/ou l’importance exceptionnelle du sujet traité.

L’entreprise invite par ailleurs les collaborateurs à :

* S’interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
* Privilégier l'envoi différé en cas de rédaction de courriels en dehors des jours et horaires habituels de travail ;
* Indiquer dans l'objet du message le sujet et le degré d'urgence ;
* Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire ; éventuellement insérer à la signature automatique une phrase type « les messages que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate » ;
* S’interroger sur la pertinence des destinataires des courriels.
  + - Sensibilisation et formation de salariés et des managers

L’efficience du droit à la déconnexion implique une responsabilité collective. La ligne managériale doit ainsi s’assurer du respect de ce droit.

Parallèlement, chaque salarié doit prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inappropriée et doit respecter ses collègues de travail dans leur usage.

* + - Alertes

Toute personne qui pourrait rencontrer des difficultés à exercer ses fonctions en respectant ce droit à la déconnexion pourra demander un entretien avec son responsable hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail.

Un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra être envisagé.

**Article 3 - Plages d’indisponibilité**

La Société NHS et les partenaires sociaux rappellent que le salarié intervenant au domicile des clients bénéficiaires n’est pas soumis à une obligation d’exclusivité et qu’il peut ainsi cumuler plusieurs emplois dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les Parties rappellent l’impérieuse nécessité pour chaque salarié, en situation de cumul d’emplois, de respecter les durées maximales de travail et minimales de repos.

**C’est dans ce contexte que la Société s’engage à tenir compte des plages de non-disponibilité inscrites au contrat de travail du salarié dans le cadre de la programmation du planning du salarié afin notamment de respecter les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail autorisées par le Code du travail et de permettre au salarié une meilleure gestion de son emploi du temps.**

Conscientes que depuis la signature du contrat de travail initial liant le salarié à la Société NHS, la situation du salarié a été susceptible d’évoluer, la Direction s’engage à recevoir les salariés qui le souhaiteraient à l’occasion d’un entretien en agence afin d’étudier la possibilité de modifier les plages d’indisponibilité inscrites au contrat de travail actuel.

**TITRE 3 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**Article 1 - L’emploi des travailleurs handicapés**

La Société NHS et son partenaire social réaffirment leur volonté partagée de faire évoluer les mentalités et de poursuivre leurs actions concrètes dans l’intégration des travailleurs en situation de handicap au sein de l’entreprise. La Société NHS et son partenaire social considèrent en effet qu’une prise de conscience de l’ensemble des salariés est un impératif, chaque salarié se devant de faire preuve d’un comportement exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions.

Dans l’optique de renforcer sa politique de lutte contre les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap, la Société NHS s’engage à poursuivre ses actions de sensibilisation du personnel sur le handicap et ses incidences, par le biais d’actions d’information, en particulier à destination des personnels de l’encadrement.

L’embauche constituant un des moyens clés permettant d’assurer l’insertion professionnelle, les parties réaffirment le caractère fondamental du principe de non-discrimination auquel ils sont attachés. **A ce titre, les parties s’engagent à ce que les offres d’emploi diffusées demeurent dépourvues de tout élément discriminant de manière généralement et plus spécifiquement lié handicap.**

**De la même manière, la Société NHS s’engage à garantir une stricte égalité de traitement des candidatures.** Ainsi, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux candidats, qu’ils soient en situation de handicap ou non, afin que le choix s’établisse sur les seuls critères objectifs que sont les compétences, l’expérience et les qualifications professionnelles.

**Afin de garantir le respect de ces principes, la Société NHS s’engage à sensibiliser les principaux acteurs du recrutement tant sur les stéréotypes pouvant exister que sur les enjeux de la mixité dans l’entreprise.**

Cette sensibilisation sera menée par le biais de différent supports de communication tels que l’Hebdo RH, les formations et réunions.

**Article 2 – Mesures liées à la gestion des emplois et des parcours professionnels**

Dans le cadre de l’offre de formations « socles » de l’entreprise, la formation « Gestes et Postures », sera positionnée au rang des axes de formation prioritaires la société NHS au titre du Plan de Développement des Compétences 2022.

Ces mesures répondent aux attentes exprimées lors du dernier baromètre social et à la volonté commune de la Direction et de son partenaire social, de poursuivre les actions en faveur de la formation professionnelle, de la mobilité professionnelle et de la gestion des carrières

**TITRE IV DISPOSITIONS FINALES**

**Article 1 – Durée - entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Il entrera en vigueur le 01/01/2022.

**Article 2 – Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par toute partie signataire ou adhérente, après un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par voie de lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Conformément aux dispositions légales, elle doit donner lieu à un dépôt.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord, par voie de lettre remise en main propre contre décharge ou AR remise aux autres parties signataires.

**Article 3 – Dépôt – Publicité**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Créteil.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera également notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de l’accord.

Mention de cet accord sera faite sur les tableaux d’affichage réservés à la Direction pour sa communication.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 15/02/2022,

Pour la Société NHS

Pour les organisations syndicales représentatives

**Pour le syndicat CFDT**

*Annexe 1 : Revalorisations salariales 2022*

ANNEXE 1 : REVALORISATIONS SALARIALES 2022

