**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE SEFAS POUR L’ANNEE 2022**

**Entre les soussignés,**

La Société par Actions Simplifiées SEFAS INNOVATION, immatriculée au RCS de Créteil sous le numéro B 542 073 176, dont le siège social est dont le siège social est situé 45/47 boulevard Paul Vaillant Couturier - 94220 Ivry-sur-Seine, représentée par XXX en qualité de Directeur Général,

**D’une part,**

Et,

**L’organisation syndicale FO COM**, représentée par son Délégué Syndical en vertu du mandat reçu à cet effet XXX,

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise a été ouverte. Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises : les 7 mars 2022, 16 mars 2022, 25 mars 2022, 25 mai 2022, 3 juin 2022 et 23 juin 2022.

Dans le cadre de cette négociation, la Direction a remis à l’Organisation syndicale une analyse comparée des effectifs, et de la situation salariale des hommes et des femmes au sein de la société SEFAS ainsi que des informations économiques générales permettant de structurer le contexte de l’entreprise.

Sur cette base et à l’issue de l’ensemble de ces réunions, un accord a été trouvé entre la Direction et l’organisation syndicale représentative.

**IL A AINSI ETE DECIDE CE QUI SUIT :**

**Article 1 – Augmentations salariales individuelles :**

1. Objectif des mesures salariales :

Dans un contexte économique difficile au sein de la société SEFAS, la Direction a tout de même souhaité mettre en place des mesures salariales au titre de l’année 2022, qui auront pour objectifs de :

* Récompenser le mérite et le niveau de maîtrise du poste atteint ;
* Valoriser le levier managérial.

1. Enveloppe globale d’Augmentations Individuelles :

Pour répondre aux objectifs de la politique salariale, la Direction, en accord avec l’Organisation Syndicale, a souhaité utiliser l’enveloppe des révisions salariales pour des augmentations individuelles.

La Direction précise qu’elle sera garante de l’équilibre des revalorisations entre les femmes et les hommes. Elle restera particulièrement vigilante sur la proportion des femmes et des hommes augmentée dans les équipes.

A ce titre, la Direction accorde pour l’année 2022 :

**Un budget global d’augmentations individuelles fixé à 2%** des salaires de base bruts des collaborateurs éligibles au 31/12/2021.

Un calcul prorata temporis sera effectué pour les salariés travaillant à temps partiel.

Les promotions (changement de classification, changement de poste ou évolution du périmètre des responsabilités) ne seront pas imputées sur cette enveloppe.

1. Population éligible

Les salariés éligibles (CDI et CDD) sont ceux ayant au moins un an d’ancienneté groupe au 1er janvier 2022 et présents dans les effectifs lors du passage en paie de cette mesure.

1. Date d’application

Les augmentations validées s’appliqueront avec un effet rétroactif au 1er juin 2022.

1. Encadrement du dispositif salarial

Afin d’assurer une cohérence globale dans les décisions salariales, en lien avec les objectifs fixés par la politique salariale, il est prévu des revues de personnel avec les directions de SEFAS.

Ces revues permettront de partager une méthode commune d’analyse des situations individuelles et de valider conjointement (RH et Directeurs de chaque service de SEFAS) les décisions salariales.

Ces échanges veilleront à garantir une objectivité dans les prises de décisions salariales et servir le plus grand nombre de salariés.

**Article 2 - Autre mesure**

Les parties se sont entendues sur le fait que le solde de l’enveloppe globale affectée aux NAO au titre de l’année 2021 sera utilisé pour l’attribution de primes exceptionnelles aux salariés.

Cette mesure s’appliquera avec un effet rétroactif au 1er juin 2022.

**Article 3 – Mesures visant à corriger d’éventuels écarts salariaux femmes/hommes :**

Rappel des mesures prises dans le cadre de l’accord triennal relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de la société SEFAS du 18 novembre 2021 :

Les parties rappellent leur volonté de veiller, tant à l’embauche que dans le cadre de la politique salariale annuelle de l’entreprise (NAO) ainsi que tout au long du parcours professionnel, au respect du principe d’égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

1. Equilibre des rémunérations à l’embauche

La société SEFAS s’engage à garantir un niveau de classification et de rémunération à l’embauche équivalent entre les femmes et les hommes à situation identique.

La rémunération à l’embauche est liée à la qualification, à la fonction, au niveau de compétences et d’expérience acquise, au niveau d’autonomie attendue ainsi qu’au type de responsabilités confiées et au niveau de contribution attendue. Elle ne tient en aucun compte du genre de la personne recrutée.

1. Equilibre des rémunérations durant l’exécution du contrat de travail

Dans le cadre de la politique salariale annuelle de l’entreprise (NAO), la société sensibilisera les managers sur les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l’entreprise et formulera les recommandations nécessaires afin que chaque campagne soit l’occasion d’assurer de façon continue cette égalité salariale.

**Article 4 – Durée et date d’entrée en vigueur :**

Compte tenu des spécificités liées au caractère annuel et obligatoire de la négociation considérée, le présent accord est conclu pour une durée déterminée, limitée à l’année 2022.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Créteil et de la Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).

A l’échéance de son terme, il cessera de produire ces effets de plein droit.

**Article 5 – Notification :**

Conformément à l'article  [L. 2231-5](http://invalid.uri) du code du travail, le texte du présent procès-verbal sera notifié à l'organisation syndicale représentative dans l’entreprise.

**Article 6 – Champ d’application :**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de SEFAS situés en France métropolitaine.

**Article 7 – Publicité et formalité de dépôt :**

Le présent procès-verbal sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Un exemplaire du procès-verbal est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Le présent procès-verbal sera affiché et transmis à l’ensemble des salariés de l’entreprise par courriel.

Un exemplaire original est remis au CSE ainsi qu’un exemplaire à chaque signataire de l’accord.

Fait à Ivry-sur Seine, le 23/06/2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour SEFAS** |  |  |
| XXX | Directeur Général |  |
| **Pour l’organisation syndicale** | |  |
| XXX | FO COM |  |