**NEGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE**

SUR LA RÉMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL

ET SUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

DE LA SOCIETE HOTELIERE CORSE MARINA

**PROTOCOLE D’ACCORD 2022**

Entre :

La Direction de la SOCIETE HOTELIERE CORSE MARINA, représentée par , Directeur,

*d’une part,*

Et :

La Fédération Syndicale S.T.C (Sindicatu di i Travagliadori Corsi) représentée par son délégué syndical

*d’autre part.*

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Obligatoire en Entreprise portant sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, l’égalité professionnelle des femmes et des hommes et la mobilité, les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ont été invitées par l’employeur, par courrier du 14 février 2022, à engager une négociation.

Selon le calendrier de négociation défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

Le 02 Mars 2022

Le 10 Mars 2022

Le 17 Mars 2022

Il a été évoqué au cours de ces réunions diverses thématiques, telles que les salaires, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité professionnelle des Femmes et des Hommes et la mobilité.

Ont également été présentés et commentés les résultats économiques 2021 de la Société Hôtelière Corse Marina.

Il a été rappelé que l’année 2021 a fortement été impacté par la continuité de la crise sanitaire du Covid.

Notre établissement a engendré une saison plus courte qu’à l’habitude dû à son ouverture du 22 mai 2021.

Les parties se sont accordées sur les points suivants au titre de l’année 2022 :

**ARTICLE 1 – SALAIRES**

Les parties ont négocié ce qui suit :

***1.1 - Personnel CDI Employé / Employé Qualifié /Agent de Maîtrise / Cadre***

Il a été convenu que l'ensemble du personnel en CDI, de catégorie Employé et Employé Qualifié, Agent de Maîtrise et Cadre, bénéficierait d'une augmentation attribuée comme suit :

- **4.50** % avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

***1.2 - Personnel CDD Employé / Employé Qualifié /Agent de Maîtrise***

Il a été convenu que l'ensemble du personnel CDD bénéficierait des augmentations conventionnelles pratiquées sur la grille des salaires minima conventionnels 2022 suite à l’avenant n°29 du 16/12/2021 à la CCN des HCR à compter du 01 avril 2022.

***1.3 - Généralités***

Il est précisé que les augmentations collectives concernent également les salariés qui auraient été absents pour :

- congés de maternité

- congés adoption

- congés de solidarité familiale

- congés parental d'éducation

Enfin, la présente mesure générale d'augmentation de salaire se cumule avec les éventuelles mesures individuelles d'augmentation liées au mérite, à un changement de poste ou de responsabilités qui pourraient advenir en 2022.

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L’ENTREPRISE.

L’entreprise œuvre depuis de nombreuses années à créer les conditions d’attractivité et d’évolutions qui permettent aux femmes de progresser au même niveau de rémunération et de carrière que les hommes. Ces actions en faveur de la mixité et de l’égalité professionnelle font partie intégrante de l’entreprise.

La note obtenue en 2019 était de 85 points sur 100 dans le cadre de l’index égalité Femmes/Hommes.

Malheureusement pour 2021, suite à la pandémie de la Covid-19 et à une saison particulièrement courte, nous n’avons pas pu calculer l’index dans sa totalité. Nos indicateurs représentant moins de 75 points.

L’écart de rémunération n’a pas été calculable car l’ensemble des groupes valables (c’est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes), représentent moins de 40% des effectifs.

Toutefois sur les indicateurs renseignés, l’entreprise Marina Viva a obtenu 40 points sur un maximum de 45 dans le cadre de l’index d’égalité des Femmes et des Hommes, pour 2021. L’entreprise a effectué la déclaration sur « L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », le 10 février 2022 auprès de la Direccte.

ARTICLE 3 – LOI MOBILITE

Concernant la Prime de transport Trajet domicile-travail ITRC, nous restons toujours dans l’attente du nouvel accord qui doit être signé entre les organisations syndicales patronales et de salariés. Nous validerons son versement depuis le début de l’année 2022 si l’accord est rétroactif dès sa signature. Mais la direction après avoir consulté le service des URSSAF ainsi que l’expert-comptable de l’entreprise a mis depuis le début de l’année 2022 une indemnité kilométrique de 200€ annuel non imposable pour tous les salariés remplissant les conditions d’obtentions.

ARTICLE 4 – DUREE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour l'année **2022**.

ARTICLE 5 – PUBLICITE DE L’ACCORD

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dématérialisé de l’Accord, à la Direction Départementale du Travail et de l’emploi, sur le site: [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

* + La version intégrale du Protocole d’Accord d’entreprise NAO en pdf (version signée des parties).
  + Pour les textes soumis à la publicité, la version publiable du texte (dite anonymisée)obligatoirement en format «.docx» dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques.

Un exemplaire envoyé par courrier LRAR, au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes.

Un exemplaire sera remis en main propre contre décharge au Délégué Syndical de l’entreprise.

Un exemplaire pour l’entreprise.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est d’application immédiate.

**Fait à Porticcio, le 17 Mars 2022**

Pour la Société Hôtelière Corse Marina Pour l'Organisation Syndicale S.T.C

Directeur Délégué Syndical