**PROTOCOLE D’ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE 2022 PORTANT SUR**

**LES REMUNERATIONS, LE TEMPS DE TRAVAIL, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE ET L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**ENTRE :**

**La SOCIETE VERTBAUDET,** Société par actions simplifiée dont le siège social est situé 216 rue Winoc Chocqueel – 59200 TOURCOING, représentée par Monsieur xxx, Directeur des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à cet effet.

**D’une part,**

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

1. **LE SYNDICAT CFTC,** représenté par Monsieur XXX et Monsieur XXX, en leur qualité de délégués syndicaux.
2. **LE SYNDICAT CFE-CGC,** représenté par Monsieur XXX, en sa qualité de délégué syndical.
3. **LE SYNDICAT FO,** représenté par Monsieur XXX et Monsieur XXX, en leur qualité de délégués syndicaux.

**D’autre part,**

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

**PREAMBULE**

La Direction a rencontré les Organisations Syndicales représentatives pour conduire une Négociation portant notamment sur les rémunérations, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Après étude de l’ensemble des indicateurs économiques et sociaux adéquats, y compris le rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes et les plans d’actions y afférant, la Direction a souhaité avancer avec les Organisations Syndicales.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales ont effectué le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire. Elles entendent rappeler qu’en application du principe d’égalité de traitement, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Les négociations portant sur le partage de la valeur ajoutée, et notamment l’Intéressement aux résultats de l’entreprise, seront traitées dans le cadre d’une négociation distincte.

Suite aux réunions qui se sont déroulées les 11 février, 24 février, 3 mars et 7 mars 2022, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 – Mesures pour les Employés :**

1. **Augmentation des salaires**

L’inflation cumulée hors tabac en 2021 avait atteint 1,6% à fin décembre (indice INSEE).

Après discussion entre les parties, il a été convenu l’attribution d’une Augmentation Générale de 0,7% pour l’ensemble des employés présents au 1er avril 2022, qui sera effective sur le bulletin de paie d'avril 2022.

**Article 2 – Mesures pour les Agents de maîtrise :**

1. **Augmentation des salaires**

La rémunération des agents de maîtrise évoluera en 2022 au travers d’augmentations individuelles, qui représenteront une enveloppe de 0,4 % de la masse salariale des agents de maîtrise. Cette mesure prendra effet sur la paie du mois d’avril 2022 avec effet rétroactif au 1er avril 2022.

**Article 3 – Mesures pour les Cadres :**

1. **Augmentation des salaires**

La rémunération des cadres évoluera en 2022 au travers d’augmentations individuelles, qui représenteront une enveloppe de 0,4% de la masse salariale des Cadres. Cette mesure prendra effet sur la paie du mois d’avril 2022 avec effet rétroactif au 1er avril 2022.

*A noter pour l’ensemble des catégories :*

* *Les taux d’augmentations individuelles ou collectives sont appliqués sur les salaires de base ;*
* *L’application des augmentations individuelles peut prendre la forme d’une augmentation du salaire de base ou d’une prime.*

**Article 4 – Mesures complémentaires :**

1. **Journée de solidarité**

La Direction confirme que l’engagement solidaire des salariés est une priorité et qu’elle souhaite continuer à l’animer et à l’encourager.

C’est la raison pour laquelle il a été convenu que la journée de solidarité sera offerte à chaque collaborateur.

Il est précisé, s’agissant des travailleurs temporaires, que leur éligibilité à la mesure sera conditionnée par l’exécution de la mission d’intérim sur une période couvrant le lundi de pentecôte, et ce au prorata temporis du cumul des missions réalisées en 2022.

1. **Mutuelle-régime frais de santé**

La Direction fera évoluer la prise en charge de la part patronale de la mutuelle de 33 € à 53 € mensuel par collaborateur ayant souscrit au régime de frais de santé de Vertbaudet. Cette modification dans le financement du régime de frais de santé fera l’objet d’un avenant qui sera annexé à la DUE originelle et d’une information individuelle écrite à chaque salarié de l’entreprise.

Il est précisé que l’entreprise prendra à sa charge l’intégralité de l’augmentation tarifaire 2022, liée au déficit de l’équilibre du régime de frais de santé.

1. **Report des congés d’ancienneté**

Les parties conviennent que le report des congés d’ancienneté non pris sur une période de référence sera désormais possible sur la prochaine période de référence dans les mêmes conditions que les congés payés, et à la seule condition que le salarié en fasse expressément la demande.

1. **Contrats à temps partiel annualisés**

Les parties conviennent, que lors de la prochaine campagne des « contrats vacances scolaires » 2022/2023, les salariés bénéficiant d’un contrat à temps partiel annualisé de type « Petites vacances scolaires » et « 13 semaines », auront la possibilité d’émettre des souhaits de semaines de congés payés pour la période estivale, sans que les dites semaines ne soient directement imposées au démarrage de la campagne.

**Article 5 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel et selon les modalités générales et spécifiques instituées pour chaque catégorie professionnelle.

**Article 6 – Date d’application et durée de l’accord**

A l’exception des dispositions prévoyant expressément une date d’entrée en vigueur différente, le présent accord prendra effet au plus tôt le lendemain du jour du dépôt de l’accord.

Le présent accord est conclu au titre des NAO 2022, pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le **2 avril 2023**. Il n’est pas tacitement reconductible.

**Article 7 – Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes de Tourcoing et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 8 – Interprétation de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l’accord sont adoptés à l’unanimité des signataires de l’accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 21 jours suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**Article 9 – Suivi de l’accord**

Un suivi de l’accord est réalisé par l’entreprise et les organisations syndicales signataires de l’accord à l’occasion de la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

**Article 10 – Révision de l’accord**

L’accord pourra être révisé.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l’une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n’est pas à l’origine de l’engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique.

**Article 11 – Notification**

La société Vertbaudet CAD / services support notifiera le texte à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

La validité de l’accord est subordonnée à la signature d’organisations syndicales représentatives (dans le champ d’application de l’accord) ayant recueilli 50 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles CSE.

**Article 12 –** **Publication de l’accord**

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

**Article 13 – Action en nullité**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

* de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
* de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

**Article 14 – Dépôt de l’accord**

Le présent accord, accompagné des pièces prévues par les textes en vigueur, sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » dans les 15 jours de sa conclusion.

Il sera également déposé en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud’hommes de Tourcoing.

Un exemplaire de cet accord sera remis aux délégués syndicaux.

Fait à Tourcoing le **1er avril 2022**

En 8 exemplaires originaux

**Pour la société VERTBAUDET**

**XXX**

**Directeur des Ressources Humaines**

**Pour le SYNDICAT CFTC,** représenté par Monsieur XXXX et Monsieur XXX, en sa qualité de délégués syndicaux.

**Pour le SYNDICAT CFE-CGC,** représenté par Mr XXX, en sa qualité de délégué syndical.

**Pour le SYNDICAT FO,** représenté par Monsieur XXX et Monsieur XXX, en sa qualité de délégués syndicaux.