**ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**SOMMAIRE**

PREAMBULE 3

Article 1 GRILLE DE SALAIRE ET SALAIRE REEL 4

1-1. Collaborateurs ayant le statut « Employés » 4

1.1.1 Augmentation collective statut « Employés » 4

1.1.1 Augmentation individuelle statut « Employés » 5

1-2. Collaborateurs ayant le statut « Agents de Maîtrise » et « Cadres » 5

1.2.1 Augmentation collective statuts « Agents de Maîtrise » et « Cadres » 5

1.2.1 Augmentation individuelle statuts « Agents de Maîtrise » et « Cadres » 5

Article 2 INDEMNISATION JOURS DE CARENCE MALADIE 5

Article 3 INDEMNISATION HEURES DE NUIT 6

Article 4 ANNUALISATION 7

Article 5 AUTRES DISPOSITIONS 7

Article 6 CONDITIONS D’APPLICATION 7

Article 7 DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD 7

Le présent accord est conclu entre :

La Société **ELECTRO DEPOT FRANCE SAS** représentée par :

Directrice des Ressources Humaines

**D’une part,**

**Et**

Pour l’organisation syndicale CFTC

Pour l’organisation syndicale CFDT

Pour l’organisation syndicale CFE-CGC

**D’AUTRE PART,**

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

# PREAMBULE

Par courrier remis en main propre du 4 janvier 2022, la société ELECTRO DEPOT a remis une convocation pour le 16 février 2022 ouvrant la négociation annuelle obligatoire 2022.

Lors de cette première réunion du 8 Février 2022, la Direction a rappelé les thèmes abordés dans le cadre de cette NAO et notamment :

- Les salaires effectifs,

- la durée effective du travail et l’organisation du temps de travail

- l’intéressement, la participation et l’épargne salariale

Il est rappelé qu’un accord relatif à la durée et l’organisation du temps de travail a été conclu en 2020, pour application à partir du 1er janvier 2021 pour une durée de 3 ans. Cet accord prévoit des bilans lors des prochaines NAO.

De même, un accord d’intéressement a été conclu en janvier 2020 pour 3 ans, avec la possibilité d’établir des avenants après concertation avec les membres du CSE.

Un accord sur l’égalité professionnelle et la Qualité de Vie au travail a été conclue le 8 avril 2021 pour une durée de 3 ans.

Il est également rappelé qu’un accord portant sur le régime frais de santé est d’ores et déjà mis en place au sein de l’entreprise depuis février 2017.

Cet accord a fait l’objet de 3 autres rencontres avec les Organisations syndicales, le 8 février, le 22 Février et le 15 mars 2022.

La Direction a transmis, lors de la première rencontre, un dossier à chacun reprenant les conditions de rémunération, les effectifs par catégorie, par statut, par niveau échelon, par temps de travail, par ancienneté, par niveau de rémunération (en distinguant Hommes – Femmes), et l’emploi des travailleurs handicapés.

Cet accord fait suite à un accord NAO 2021, dans lequel avait été négocié une augmentation significative des salaires ainsi qu’une augmentation de la prime annuelle.

Depuis 2 années, nous devons faire face à des crises successives, sanitaire, économique et géo politique. Ces éléments, indépendants ont des répercussions notamment sur l’inflation et le prix du carburant. Ceci a un impact en premier lieu sur le pouvoir d’achat des collaborateurs mais également sur les perspectives de résultat de la Société ELECTRO DEPOT, éléments dont il faut tenir compte dans le cadre de cet accord.

Les dispositions dans cet accord s’inscrivent dans la continuité des précédents accords. L’objectif étant de permettre une amélioration sensible du statut social tout en préservant la dynamique économique de l’Entreprise, nécessaire pour assurer la pérennité de celle-ci.

# Article 1 GRILLE DE SALAIRE ET SALAIRE REEL

Les dispositions de cet article s’appliqueront à compter du 1er Avril 2022.

# 1-1. Collaborateurs ayant le statut « Employés »

# 1.1.1 Augmentation collective statut « Employés »

Il est décidé à compter du 1er avril 2022, d’accorder une hausse collective de la grille de salaire ELECTRO DEPOT de 2.5% sur l’ensemble des niveaux échelons.

En conséquence, les salaires bruts seront fixés, en fonction du niveau échelon, de :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau / Echelon** | **TAUX HORAIRE** | **FORFAIT MENSUEL Base 35 h de travail effectif (151.67 hres)** |
| 11 | 10,75 | 1630,88 |
| 12 | 10,85 | 1645,62 |
| 13 | 11,01 | 1669,82 |
| 21 | 11,17 | 1694,86 |
| 22 | 11,48 | 1740,66 |
| 23 | 11,78 | 1786,48 |
| 31 | 12,12 | 1838,28 |
| 32 | 12,50 | 1896,01 |
| 33 | 12,96 | 1966,07 |

# 1.1.1 Augmentation individuelle statut « Employés »

A cette augmentation collective de 2.5% des taux horaires vient s’ajouter un budget supplémentaire d’augmentation de 0,5% afin de répondre aux changements de niveau échelon décidés après les collégiales mais aussi afin de permettre des Augmentations Individuelles hors changement de niveau échelon.

Cet article ne s’applique pas aux collaborateurs dont la rémunération est fixée sur une base mensuelle fixée en pourcentage du SMIC, notamment pour les apprentis et alternants.

# 1-2. Collaborateurs ayant le statut « Agents de Maîtrise » et « Cadres »

# 1.2.1 Augmentation collective statuts « Agents de Maîtrise » et « Cadres »

Pour les catégories « agents de maitrise » et « cadres », il n’est prévu aucune hausse de salaire collective, dans la mesure où il n’existe pas de grille de salaire ELECTRO DEPOT applicable à ces deux statuts.

Néanmoins, à titre exceptionnel, en lien avec le préambule de cet accord, il a été décidé d’accorder une hausse collective applicable sur les forfaits de base de 1%.

# 1.2.1 Augmentation individuelle statuts « Agents de Maîtrise » et « Cadres »

A cette augmentation collective s’ajoute une enveloppe d’augmentation individuelle de 2%. Ces augmentations individuelles se feront après échanges lors de l’entretien annuel (E3P) et à l’issue des collégiales.

L’augmentation individuelle éventuelle sera applicable sur la paie de Mai 2022 avec rétroactivité au 1er avril 2022.

La direction s’engage à rencontrer ultérieurement, les organisations syndicales signataires de cet accord pour leur présenter par dépôt ou statut, les % d’augmentation attribués par les évolutions individuelles.

# Article 2 INDEMNISATION JOURS DE CARENCE MALADIE

La baisse de l’absentéisme constitue un enjeu pour ELECTRO DEPOT. En effet, l’absentéisme impacte l’activité de l’entreprise, et indirectement ses résultats mais également les conditions de travail des collaborateurs amenés à pallier à l’absence de leurs collègues. L’une des modalités de réponse à cet enjeu consiste également à valoriser les salariés faisant preuve d’assiduité en leur permettant de bénéficier du paiement des journées de carence lorsqu’ils sont confrontés à un arrêt maladie sans en avoir eu au cours des douze mois précédents.

Il sera opéré une compensation de la retenue au titre de trois journées de carence de la Sécurité Sociale pour les salariés n’ayant pas eu d’absence maladie sur les douze derniers mois au premier jour de l’arrêt maladie.

Cette compensation interviendra dès lors que la durée de travail déclenchera trois jours complets de carence.

Cette disposition sera applicable pour les collaborateurs ayant le statut « Employés » ou « Agents de maitrise ».

Les salariés présents au moment de la signature de l’accord et n’ayant pas eu d’absence maladie depuis le 1er avril 2021 sont éligibles dès le 1er avril 2022 à la mesure.

Le compteur des collaborateurs présents au moment de la signature de l’accord et ayant eu un arrêt de travail entre le 1ER avril 2021 et le 31 mars 2022 commencera à s’incrémenter à compter du jour de reprise ayant suivi le dernier arrêt de travail maladie.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif (congé parental, congé sabbatique, congés sans solde…) ne sont pas prises en compte dans le compteur qui n’est alimenté que par les journées de travail effectives ou assimilées comme telles (accident de travail, maternité, etc…).

L’absence doit être dûment justifiée par un arrêt de travail dans les délais indiqués par le règlement intérieur.

# Article 3 INDEMNISATION HEURES DE NUIT

Pour rappel, l’article 5-4 relatif au travail de nuit de l’accord sur la durée et aménagement du temps de travail conclu en Décembre 2021, il est stipulé « L'entreprise ne recourt pas au travail de nuit dans le cadre de son organisation habituelle du temps de travail. »

Si des évènements spécifiques (tels que travaux, réimplantation, remodeling …) nécessitaient à titre exceptionnel et temporaire le recours au travail de nuit, les heures éventuelles de nuit ne donneraient pas lieu à des majorations spécifiques dans la mesure où leur caractère ponctuel ou exceptionnel ne confèrerait pas aux collaborateurs concernés le statut de travailleur de nuit tel que défini à l'article L 3122-5 du code du travail.

Néanmoins, il est convenu que les heures effectuées dans le cadre de ces évènements spécifiques par des équipiers, dans la tranche horaire comprise entre 21h00 et 06h00, feront l’objet d’une majoration de 10% du taux horaire du collaborateur concerné.

Si les mêmes heures sont réalisées en supplément de l’horaire contractuel, ces heures supplémentaires feront l’objet d’une compensation ou d’une majoration conformément aux dispositions prévues dans l’accord sur la durée et aménagement du temps de travail.

# Article 4 ANNUALISATION

Dans l’accord « durée et aménagement du temps de travail » conclu en décembre 2021, il était convenu d’effectuer un bilan sur le test d’annualisation prévu dans l’accord.

Il s’avère que 5 dépôts ont souhaité effectuer ce test qui a débuté le 1er Juillet 2021. Ces mêmes dépôts réaffirment les avantages de ce mode d’organisation tant dans la gestion de leur activité que dans la gestion des plannings.

Il revient donc de confirmer que la période de test est concluante et que ce mode d’organisation peut être ouvert à d’autres dépôts qui le souhaiteraient. Les parties tiennent à rappeler que l’annualisation ne peut être imposée à un collaborateur et que celui-ci peut s’il souhaite revenir ultérieurement sur son accord.

De par l’expérience de ces dépôts « test », il est néanmoins nécessaire de modifier deux articles de cet accord.

Le premier article modifié est l’article 6-2.de cet accord : la période de référence sera entre le 1er juin de l’année N au 31 mai de l’année N+1.

Le second article modifié est l’article 6-7-2 de cet accord relatif au calcul des heures lorsque le collaborateur quitte l’entreprise en cours de période. Ainsi, En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées par rapport à la base de l’horaire contractuel hebdomadaire estimée à la date de fin de période de référence.

# Article 5 AUTRES DISPOSITIONS

Les parties conviennent de se réunir afin d’échanger sur des modalités de mobilité durable ainsi que sur le plan d’action qui permettra de fixer les objectifs de progressions des indicateurs de l’index égalité Hommes / Femmes.

# Article 6 CONDITIONS D’APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue aux textes et usages précédemment en vigueur dans l’entreprise, sur les dispositions visées par l’accord.

Enfin, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont globalement plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans les domaines concernés et légitiment, de ce fait, leur application individuelle.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 à L 2261-14 du Code du Travail.

# Article 7 DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD

La notification sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé à l’ensemble des parties.

Le présent accord d’entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des Directions Régionales de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt au greffe du Conseil des Prud’hommes de Lille.

Fait à Fâches Thumesnil, le 2022

En six exemplaires originaux

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé » :

Directrice des Ressources Humaines

Déléguée Syndicale CFDT

Délégué Syndical CFTC

Déléguée Syndicale C.F.E – C.G.C