**EPHIGEA**

***Accord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires***

***Volet « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée »***

***Pour l’année 2023***

**ENTRE**

* **La société EPHIGEA**, Société par Actions Simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro B 475 483 319, dont le siège social est situé 1 rue de la couture à MARCQ-EN-BAROEUL

Représentée par < > , agissant en qualité de < > de la société EPHIGEA

**D’une part,**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes** :

* < > , représentée par …………………….
* < > , représentée par ……………………
* < > , représentée par …………………….
* < > , représentée par …………………….
* < > , représentée par …………………….

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord

**D’autre part,**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux règles de fonctionnement des négociations annuelles obligatoires, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies le 27 février 2023, afin de définir les modalités de déroulement des négociations annuelles obligatoires pour 2023 et, en particulier, le lieu, la nature des informations remises aux délégations syndicales et le calendrier des négociations.

C’est ainsi que les parties ont convenu de négocier sur le volet « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée », au cours de 4 réunions qui se sont tenues les 27 février, 15 mars, 28 mars et 4 avril 2023.

En préambule, il est rappelé que Grain de Malice a réalisé une année 2022 très satisfaisante, avec un résultat d’exploitation de plus de 6,7 millions d’Euros.

Ce résultat est le fruit de l’engagement des collaboratrices et des collaborateurs de l’entreprise et cette réussite collective se traduit par un premier partage de « la valeur ajoutée » de l’Entreprise au travers du versement de trois primes :

* Une prime exceptionnelle de partage de la valeur
* Une prime d’intéressement au titre de l’année 2022
* Une prime de participation au titre de l’année 2022

Dans le même temps, le secteur du prêt-à-porter continue de faire face à de sérieuses difficultés économiques dans un contexte marqué par :

* les conséquences de la crise sanitaire,
* l’augmentation des coûts (de loyer, d’énergie, de transport et de matières premières…),
* le poids de l’inflation et les inquiétudes des clientes sur le pouvoir d’achat,
* la concurrence de la vente « discount »,
* l’essor du marché de seconde main,
* et, au niveau international, l’incertitude liée au conflit entre la Russie et l’Ukraine.

Les parties ont donc recherché un équilibre cohérent entre une nécessaire prudence et la volonté de continuer à encourager les équipes et à mobiliser chacune et chacun.

Les réunions, au cours desquelles les organisations représentatives présentes ont pu faire valoir leurs revendications, ont permis d’aboutir, après échanges, au présent accord, chacune des parties ayant fait des concessions réciproques.

Conformément à l’article L.2242-15 du code du travail, la négociation devait porter sur :

* les salaires effectifs,
* la durée effective et l'organisation du temps de travail,
* l'intéressement, la participation et l'épargne salariale,
* ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les parties ont cependant convenu de ne pas aborder les thèmes relatifs à :

* la durée effective et l'organisation du temps de travail : les parties rappelant l’existence d’un accord relatif à la durée et à l’aménagement du temps de travail signé le 27 juin 2011, lequel a fait l’objet de deux avenants conclus le 21 janvier 2014 et le 3 mai 2016 ;
* l'intéressement, la participation et l'épargne salariale : l’entreprise étant couverte par un accord d’intéressement, un accord de participation, un Plan d’Epargne Entreprise et un Plan d’Epargne pour la Retraite Collective.

Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes a été abordé au travers de la présentation d’un diagnostic des écarts de rémunération et du rappel des engagements de l’entreprise tels que décrits à l’article 5 du présent accord.

Par conséquent, eu égard au contexte évoqué ci-dessus, les parties se sont accordées pour articuler la négociation autour d’un axe principal, à savoir la rémunération des collaboratrices et collaborateurs.

Dans cette perspective, elles ont adopté les mesures suivantes :

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société EPHIGEA.

**Article 2 – Salaires effectifs**

**Article 2.1 - Evolution de la grille de salaire**

Les dernières augmentations successives du SMIC (+6,62% entre le 01/01/2022 et le 01/01/2023) ont entraîné un écrasement de la grille des salaires en vigueur au sein de la branche professionnelle et une diminution des écarts de rémunération entre les différents niveaux de la grille de classification de la convention collective à laquelle l’entreprise est rattachée.

En particulier, les salaires minimum des 4 premiers niveaux de la grille de classification ont été rattrapés par le SMIC.

En vue de restaurer une hiérarchie des salaires en fonction des niveaux de la grille de classification, les parties ont convenu la mise en application de la nouvelle grille de salaire ci-dessous à compter du 1er mai 2023 avec effet rétroactif au 1er mars 2023.



**Article 2.2 - Augmentations individuelles**

Les parties se sont accordées sur une enveloppe globale dédiée aux augmentations individuelles de **2,33%** de la masse salariale brute annuelle (hors cotisations patronales) de la société EPHIGEA sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022.

*2.2.1 – Répartition de l’enveloppe globale*

Cette enveloppe sera répartie de la façon suivante :

* répartition au prorata de la masse salariale du personnel du réseau, du siège et de l’entrepôt logistique ;
* pour le réseau : répartition au prorata de la masse salariale de chaque région ;
* pour l’entrepôt logistique : répartition au prorata de la masse salariale de chaque secteur ;
* pour le siège : répartition au prorata de la masse salariale de chaque service.

*2.2.2 – Conditions d’attribution des augmentations individuelles*

Dans la limite de l’enveloppe attribuée, les augmentations individuelles seront pratiquées sur proposition des managers puis décision du Leader en lien avec le service Ressources Humaines.

Les parties souhaitent insister sur les conditions d’attributions des augmentations individuelles, et ce, afin de garantir une cohérence globale au sein de l’entreprise.

A ce titre, les parties précisent que les augmentations individuelles seront attribuées afin de :

* rattraper les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste, compétences et ancienneté équivalents ;
* réduire les éventuels écarts de salaire avec le marché de l’emploi ; à cet effet, l’entreprise s’engage à se doter d’un outil de référencement des données salariales du marché ;
* valoriser l’engagement, les réalisations individuelles et la performance allant au-delà de l’accomplissement des missions inhérentes à l’activité des collaborateurs et aux exigences requises du poste occupé.

A aucun moment il ne sera accepté le versement d’une augmentation individuelle qui ne répondrait pas aux conditions susmentionnées.

Une note de cadrage, à destination des managers, sera réalisée et communiquée en amont du processus des augmentations individuelles.

*2.2.3 – Prise d’effet*

Les augmentations individuelles ainsi attribuées seront versées à compter du 1er juin 2023 et prendront effet rétroactivement au 1er mars 2023.

**Article 2.3 - Entretien de rémunération**

Les parties mettent l’accent sur l’importance du retour d’information et des explications à apporter à chaque collaboratrice et collaborateur concernant les impacts sur sa rémunération en lien avec le présent accord.

Par conséquent, il est prévu la tenue d’un entretien de rémunération au cours du mois de mai 2023 qui pourra se réaliser si besoin à distance. Cet entretien sera mené par les managers et permettra d’expliquer à chacune et chacun les éventuelles évolutions de sa rémunération consécutives à la revalorisation de la grille de salaire et/ou à une augmentation individuelle ou, en cas d’absence d’augmentation individuelle, le motif.

**Article 2.4 - Commission de suivi NAO**

Les parties conviennent de la mise en place pour l’année 2023 d’une commission de suivi du présent accord.

Cette commission sera composée d’un/e représentant/e par organisation syndicale signataire du présent accord et par un/e représentant/e de la Direction, assisté/e de deux personnes maximum.

La commission de suivi NAO se réunira une fois au plus tard le 30 juin 2023.

Elle a un rôle consultatif et a pour vocation l’analyse :

* des conditions d’attribution des augmentations individuelles,
* de l’utilisation du budget alloué,
* du nombre de personnes n’ayant pas eu d’augmentation individuelle et les motifs invoqués.

**Article 2. 5 - Revalorisation des Titres restaurant**

Il est convenu de porter la valeur faciale du titre restaurant de 8 euros à **9 euros** à compter du 15 mai 2023. Cette nouvelle valeur sera visible à partir de la paie du mois de juin 2023.

La répartition du financement du titre restaurant est modifiée comme suit : **60% de la valeur du titre restaurant sera à la charge de l’entreprise** (soit 5,40 euros) et 40% à la charge du collaborateur (soit 3,60 euros) de telle sorte que la somme à la charge du collaborateur reste stable.

**Article 3 – Durée effective et organisation du temps de travail**

Conformément au préambule du présent accord, les parties rappellent l’existence d’un accord relatif à la durée et à l’aménagement du temps de travail signé le 27 juin 2011, lequel a fait l’objet de deux avenants conclus le 21 janvier 2014 et le 3 mai 2016. Dès lors, les parties n’entendent pas faire évoluer, pour le moment, les règles d’organisation et d’aménagement du temps de travail.

Les parties rappellent également l’existence d’un accord relatif au télétravail occasionnel au sein de la société EPHIGEA, signé le 4 avril 2018, lequel a fait l’objet d’un avenant conclu le 8 octobre 2020.

**Article 4 – Intéressement, participation et épargne salariale**

Conformément au préambule du présent accord, les parties rappellent l’existence d’un accord d’intéressement applicable jusqu’au 31 décembre 2024.

Les parties indiquent également l’existence d’un accord de participation ainsi qu’un Plan d’Epargne Entreprise et un Plan d’Epargne pour la Retraite Collective.

Dès lors, les parties n’entendent pas faire évoluer, pour le moment, les dispositifs d’épargne salariale.

**Article 5 – Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes**

Les parties rappellent l’existence d’un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au bien-être au travail et à la diversité applicable jusqu’au 26 septembre 2024 ainsi que leur attachement au principe d’équité et leur vigilance en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, préalablement à la première réunion, la Direction a remis aux organisations syndicales une première documentation comportant les rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par catégorie et par site, en 2021 et 2022, un diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que l’index de l’Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lors de la réunion du 15 mars 2023, la Direction a présenté aux organisations syndicales les indicateurs significatifs relatifs à ces écarts de rémunération ainsi qu’aux évolutions des salaires moyens et médians entre 2021 et 2022, par sexe, par catégorie et par site.

Un premier niveau d’analyse a été présenté par catégorie, en distinguant le personnel du réseau, des services centraux et des entrepôts logistiques. Le diagnostic a été présenté pour les années 2021 et 2022 afin de mesurer l’évolution de ces écarts.

La Direction a rappelé, en préambule, la surreprésentation des femmes dans les effectifs, lesquelles représentent 91,11 %. Ce déséquilibre entre le poids respectif des hommes et des femmes dans chaque catégorie rend les possibilités de comparaison limitées et parfois peu pertinentes.

La diversité des profils des populations analysées (âge et ancienneté) et des métiers composant l’entreprise ne permet, par ailleurs, pas toujours une comparaison. Il a été présenté aux membres des délégations syndicales, les données en non comparable.

Il en résulte que les comparaisons sont possibles uniquement pour le personnel Agents de maîtrise et Cadres du siège ainsi que pour le personnel Employés et Cadres de notre site logistique, sur un échantillon limité. Concernant le personnel Employés et Agents de Maîtrise du réseau ainsi que le personnel Agents de maîtrise de notre site logistique, il s’avère qu’aucune comparaison n’est possible, la population étant exclusivement féminine.

Ainsi, pour le personnel Agents de Maîtrise du siège, il est observé un écart en faveur des femmes. On observe que cet écart a diminué entre 2021 et 2022, en non comparable.

Pour le personnel Cadres du siège, les écarts de salaire constatés sont faibles dès lors que l’on exclut du comparatif les cadres de classification 3.

S’agissant du personnel Employés du site logistique, les rémunérations entre les Hommes et les Femmes sont proches. Pour le personnel Cadres du site logistique, il est observé un écart en faveur des femmes. Toutefois, ce comparatif est difficile, au regard du faible nombre de cadres sur ce périmètre en 2022, tout comme en 2021. Il convient de préciser qu’en logistique, tout statut confondu, les femmes représentent plus de 73% de l’effectif.

En outre, le diagnostic présenté fait apparaître un écart de salaire moyen en défaveur des femmes, tout statut confondu.

Le constat est qu’il est difficile de réaliser un comparatif par grand métier, car ces derniers sont principalement dans le Réseau (responsable de magasin, conseillère de vente), périmètre exclusivement féminin (un seul homme présent sur ce périmètre, au 31 décembre 2022).

Dans ces conditions, la Direction s’engage, au vue de ce bilan, à :

* Poursuivre la réalisation et l’analyse, chaque année, du diagnostic des écarts de rémunération ;
* Examiner les situations individuelles. Le service RH comparera ainsi la rémunération des hommes et des femmes concernés, occupant un même emploi ou un emploi similaire. En cas d’identification d’écarts salariaux, le service RH recherchera les raisons à l’origine des écarts qui se devront d’être objectives. A défaut, la Direction mettra tout moyen en œuvre pour parvenir à la résorption de ces éventuels écarts résiduels ;
* Poursuivre l’application du taux d’Augmentation Individuelle moyen (de la catégorie ou de l’entreprise) en cas de retour de congés maternité.
* Sensibiliser les managers sur l’égalité salariale entre les femmes et les hommes lors de la campagne annuelle de rémunération et, plus généralement, sur l’égalité salariale dans l’entreprise, à profil, parcours et métier équivalents, selon un principe général d’équité auquel les parties sont attachées.
* Suivre les actions mises en place dans le cadre de l’index « de l’Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes », conformément aux dispositions des articles L.1142-8, D.1142-2 et suivants du Code du Travail.

**Article 6 – Durée, entrée en vigueur et formalités de dépôt**

**Article 6.1 - Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Les dispositions du présent accord seront valables pour une durée indéterminée et entreront en vigueur au lendemain de la date d’accomplissement des formalités de dépôt, à l’exception des dispositions précisées ci-dessous. Elles pourront être révisées ou dénoncées, dans les conditions légales.

Il est précisé que les dispositions des articles 2.2, 2.3 et 2.4 seront valables pour la seule année 2023.

**Article 6.2 - Notification et dépôt de l’accord**

Le présent accord sera notifié par la société à l’ensemble des organisations syndicales et déposé à la DREETS des Hauts-de-France par voie électronique via la plateforme TéléAccords (<https://www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Les avenants éventuels au présent accord feront l’objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

Fait à Marcq-En-Barœul, le 11 avril 2023

En 7 exemplaires

|  |  |
| --- | --- |
| Pour < >  M . …………. | Pour EPHIGEA  ………………………… |
| Pour < >  M . …………. |  |
| Pour < >  M . ………….  Pour < >  M . ………….  Pour < >  M . …………. |  |