## ACCORD COLLECTIF D’ETABLISSEMENT

## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE - 2022

**ENTRE-LES-SOUSSIGNES** :

L’UES **PHOENIX SERVICES France (PSF) et Trailsid**, en son établissement de Saint Saulve - Lesquin, sis Zone Industrielle n°4, CD 401 à SAINT SAULVE (59880), représentée par XXXXXXX, Président donnant délégation à XXXXXXX agissant en qualité de Directeur, n° SIRET **40268412000031**, code APE **3812Z**, ci-après désignée « la société »,

D’une part,

Et

**L’organisation syndicale représentative CGT** représentée par XXXXXXX, délégué syndical CGT donnant délégation à XXXXXXX,

D’autre part,

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoire a été engagée pour la société.

A la demande des organisations syndicales, considérant d’une part que l’ensemble des informations remises par les deux parties sont suffisantes, considérant d’autre part qu’un accord s’est dégagé après les 3 réunions de négociation qui se sont tenues les **24 février et 03 mars 2022**, les parties ont convenu d’acter par le présent procès-verbal l’accord sur les salaires et de se dispenser de l’organisation d’autres réunions.

# Article 1er : Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans **l’établissement de SAINT SAULVE - LESQUIN** de l’UES **PHOENIX SERVICES France (PSF) et Trailsid**.

# Article 2 : Objet

2.1 Salaires effectifs

2.1.1 S’agissant du personnel ETAM et Cadre

Les parties conviennent d’un système de rémunération privilégiant la reconnaissance de la performance individuelle sur le collectif et qu'en conséquence, elles conviennent de ne pas fixer d'augmentation générale pour ces 2 catégories.

2.1.2 S’agissant du personnel Ouvrier

Un accord s'est dégagé avec les parties signataires du présent accord sur des mesures salariales portant sur l'ensemble du personnel ouvrier applicables **avec effet rétroactif au 1er janvier 2022** :

* **L’augmentation des taux horaires : + 03.00 %** ;
* **L’indexation de toutes les primes mensuelles existantes sur ce taux de + 03,00 %**. Les modalités d’application des primes sont inchangées ;
* **Augmentation des primes de juin et de fin d’année :**

1 400.00 € bruts en juin 2022 ;

1 400.00 € bruts en novembre 2022.

Les modalités restent les mêmes (hors Absence Covid)

* Revalorisation de la prime Saint Eloi, passant de 100 à 120 euros
* Le versement d’une **prime exceptionnelle de 1 200 € bruts, versée en septembre 2022 ;**

Cette prime sera versée sur la paie du mois d’aout calculée sur la période d’août 2021 à juillet 2022. Cette prime sera également proratisée sur cette même période au temps de présence effective, incluant les absences pour congés payés, maladie, accident du travail, maladie professionnelle, mais excluant les absences non rémunérées et/ou non justifiées et maladie supérieure à mois.

Cette prime, à caractère exceptionnel, ne saurait être considérée comme ayant un caractère fixe ou permanent, ni comme devant être renouvelée lors des prochains exercices.

2.2 Durée effective et organisation du temps de travail

La durée effective du travail et l’organisation du temps de travail ne seront pas modifiées par rapport aux 12 mois précédents.

2.3 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent accord vaut procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce, conformément aux termes de l’article L2242-10 du Code du Travail.

L’accord d’entreprise sur le sujet de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être revu si besoin et renouvelé lors de la prochaine réunion du CSE Central, à fixer dans les prochaines semaines.

A ce jour, l’établissement compte 6 femmes affectées à un poste non occupé par des hommes, à savoir :

* Assistante De Direction
* Comptable
* Employée Comptable
* Gestionnaire Paie-Assistant Rh
* Gestionnaire Paie-Assistant Rh
* Responsable Comptable

Les parties constatent le faible nombre de femmes salariées dans l’entreprise, ceci tenant principalement au secteur d’activité auquel appartient l’entreprise, et conviennent qu’en conséquence, faute de situation identique :

* Il ne peut y avoir d’écart de rémunération entre hommes et femmes dans l’entreprise,
* Il ne peut y avoir de mesures à définir et à programmer pour permettre la suppression de ces écarts.

La direction confirme toutefois que :

* Tous les postes à pourvoir sont ouverts aux candidatures tant masculines que féminines, y compris les postes ouvriers ;
* Il sera veillé au respect de l’égalité professionnelle entre hommes et femmes si une situation à venir (embauche, promotion, rémunération…) amenait des personnes de sexe différent à occuper des fonctions similaires.

2.4. Emploi des salariés âgés

La Direction confirme que les salariés de plus de 50 ans bénéficient des mêmes actions de formation et d’évolution professionnelle que le reste du personnel.

Les parties constatent qu’elles ne connaissent pas, à ce jour, de situation nécessitant la prise de disposition visant à réduire une quelconque inégalité sur l’accès, le maintien dans l’emploi et l’accès à la formation professionnelle des salariés âgés.

2.5. Travailleurs handicapés

Il est rappelé que l’entreprise remplit totalement ses obligations au titre de la déclaration annuelle obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés.

La direction confirme que tous les postes à pourvoir sont ouverts aux candidatures de travailleurs handicapés.

2.6. Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat

Pour donner suite à sa première décision sur le sujet, il est décidé de **porter le montant maximal de la récente prime exceptionnelle de pouvoir d’achat à 2 000 €** (Deux mille euros), ce selon les mêmes modalités d’application. Un document annexe sera établi afin d’en détailler les termes.

# Article 3 : Durée et application de l’accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'**un an**. Ces dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

# Article 4 : Publicité de l’accord

La société notifiera le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé, accompagné des pièces constitutives du dossier de dépôt, par le représentant légal de l'entreprise :

* Sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail en version intégrale (à titre informatif, à ce jour : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)
* Au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes en 1 exemplaire.

Le texte du présent accord est également affiché dans l’entreprise aux endroits habituels.

Fait en cinq exemplaires, à **Saint-Saulve**, le **03 mars 2022**

Pour la société

XXXXXXX

Directeur

Pour l’organisation syndicale CGT

XXXXXXX

Délégué syndical