

Accord Salarial EG Services France 2022

Lors la clôture des négociations annuelles obligatoires 2021, la Direction et les organisations syndicales s'étaient entendues pour ouvrir et clôturer les NAO de l'année de 2022 au cours du premier trimestre de l'année 2022 afin que les salariés puissent bénéficier des mesures salariales applicables au 1^{er} janvier 2022 dans les meilleurs délais.

Conformément à cet engagement, les négociations annuelles obligatoires 2022 EG Services France ont débuté dès le 6 janvier 2022 et les parties sont convenues des mesures suivantes :

1. Augmentation Générale

Les Parties se sont mises d'accord sur une enveloppe d'augmentation générale de 2,4 % par rapport aux salaires bruts de base du mois de décembre 2021. Cette augmentation entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022. Il est précisé que celle-ci pouvant être annoncée tardivement aux salariés elle sera rétroactive.

Cette augmentation inclut l'augmentation des minimas de la convention collective. L'augmentation de ces minimas représente à titre indicatif en moyenne 2,39% par rapport à 2021 selon les accords de branche des 7 juillet et 14 octobre 2021.

2. Augmentation individuelle

La Direction a décidé unilatéralement d'octroyer une enveloppe d'augmentation individuelle de 0,6% de la masse salariale au 31 décembre 2021. Cette augmentation entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022. Il est précisé que celle-ci pouvant être annoncée tardivement aux salariés elle sera rétroactive. L'augmentation générale sera cumulative avec l'augmentation individuelle.

3. Evolution de la classification

Afin de valoriser le statut de l'assistant support encadrement (ASE), à compter du 1^{er} juin 2022 les parties sont convenues de positionner les salariés ayant ce statut à l'échelon 8 de la grille conventionnelle. En contrepartie, la prime de remplacement prévue pour les remplacements de l'encadrement cessera d'être attribuée à ces derniers.

Les assistants effectuant des remplacements de l'encadrement (hors ASE) continueront de bénéficier de la prime de remplacement d'un montant de 25€ après validation de la Direction.

Par ailleurs, il a été convenu que les assistants polyvalents sandwicherie nouvellement embauchés continueront d'être positionnés à l'échelon 4 au bout de 12 mois de présence.

4. Montants des primes exceptionnelles de présence

Les primes exceptionnelles de présence sont maintenues selon les modalités actuelles, à savoir :

-  Présence continue de 10 ans au sein de EG Services (France), 255 € bruts;
-  Présence continue de 15 ans au sein de EG Services (France), 325 € bruts;
-  Présence continue de 20 ans au sein de EG Services (France), 375 € bruts.

5. Choix de la complémentaire santé (mutuelle)

Si l'aspect du remboursement de la couverture est primordial, d'autres facteurs doivent également être pris en compte afin de choisir la complémentaire santé la plus adaptée aux besoins des salariés. A cet effet, lors des appels d'offre relatifs au choix de la mutuelle, les représentants du personnel, à travers le CSE, seront associés à ce choix notamment pour transmettre les préférences des salariés en matière de prestations au sens large.

6. Dispositions Transitoires

Dans la mesure où les modalités effectives des primes ayant vocation à se substituer à la prime de vente et au bonus annuel des managers et des managers adjoints ne sont pas finalisées à ce jour, il a été convenu avec les organisations syndicales représentatives que la Direction continuera d'appliquer dans les conditions actuelles lesdites primes et bonus jusqu'à l'entrée en vigueur des mesures ayant vocation à les remplacer dans le cadre d'un accord de substitution uniquement dédié à cet effet.

7. Durée

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des négociations annuelles obligatoires 2023 et au plus tard le 31 mars 2023.

8. Rendez-vous

Conformément aux dispositions légales, les Parties se réuniront annuellement dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

9. Renouvellement

Les Organisations Syndicales et la Direction se réuniront fin 2022 en vue des négociations annuelles obligatoires et concluront, le cas échéant, un nouvel accord à l'issue de ces négociations qui prendra effet à sa date de signature et au plus tard le 31 mars 2023.

NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Dès sa conclusion, le présent Accord sera notifié par la Société à chacune des Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'Accord à l'issue de la procédure de signature.

Le présent Accord sera, à la diligence de la Société, chargée de la mise en œuvre, déposé à la DIRECCTE par voie dématérialisée sur le site « teleaccords.travail.emploi.gouv.fr. »

Le dépôt de l'Accord sera accompagné des pièces énoncées à l'article D.2231-7 du Code du Travail.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Pontoise.

L'existence du présent Accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel. Il sera également transmis par la Société par message électronique à l'ensemble des salariés.

Enfin, le présent procès-verbal d'accord sera transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, dans les conditions et à la diligence de la Société, prévues à l'article D. 2232-1-2 du Code du Travail.

Fait à Cergy Saint Christophe, le 25 mars 2022, en 6 exemplaires originaux,

Pour la Direction

- , Gérant

Pour le syndicat CGT

-
-
-

Pour le Syndicat CFDT

-
-
-

Pour le Syndicat CFE-CGC

-
-