

ACCORD RELATIF AUX ELEMENTS SALARIAUX ET GARANTIES DE REMUNERATION

ENTRE,

L'UES APAVE, composée des structures juridiques suivantes :

Apave SA,
Apave Alsacienne SAS,
Apave Nord-Ouest SAS,
Apave Parisienne SAS,
Apave Sudeurope SAS,
Apave International SAS,
Apave Développement SAS,
Apave Exploitation France,
Apave Infrastructures et Construction France
Apave NDT

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives:

- **La FGMM-CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Olivier KIEN,
- **La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par son délégué syndical central : Frédéric JOUANOLOU,

Dûment mandatés,

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 - 13EME MOIS	4
ARTICLE 2 – PRIME VACANCES APAVE	5
ARTICLE 3 – DISPOSITIF DE GARANTIE DE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS PRÉSENTS AU 31.12.2021	6
ARTICLE 4 – CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE	10
ARTICLE 5 – COMMISSION CENTRALE « FRAIS PROFESSIONNELS »	10
ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES	10

PREAMBULE

a) La Direction de l'UES APAVE s'est engagée depuis de nombreuses années dans un mouvement d'unification de son organisation, de ses outils et de ses pratiques.

Ce mouvement trouve aujourd'hui sa concrétisation dans la construction d'un socle social commun pour les entités de l'UES APAVE concernées.

L'harmonisation des politiques de rémunération mises en œuvre au sein des sociétés de l'UES est, dans ce cadre, une priorité.

En effet, les politiques de rémunération étaient fonction des différentes dispositions conventionnelles applicables ainsi que des usages et dispositions contractuelles propres à chaque structure.

b) C'est dans ce contexte que, la Direction et les organisations syndicales de l'UES APAVE ont engagé les négociations avec un triple objectif :

- unifier le régime de la rémunération applicable au sein de l'UES tant par souci de simplification interne que pour favoriser les évolutions de carrière et les modalités de mobilités au sein de l'UES ;
- appliquer les nouvelles règles liées à l'application de la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite Syntec en lieu et place des conventions collectives nationales et territoriales de la Métallurgie ;
- mettre en place un mécanisme de garantie des rémunérations plus favorable que le seul dispositif légal de garantie annuelle de la rémunération mis en place par le Code du travail dans les situations de mise en cause des accords collectifs.

c) Conformément aux finalités exposées ci-dessus et aux articles L. 2253-5 et L. 2253-7 du Code du travail, le présent accord se substitue donc totalement aux accords appliqués au sein de l'UES ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux antérieurs portant sur l'un des domaines traités dans le présent accord.

ARTICLE 1 - 13EME MOIS

1.1. Principe

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties ont convenu de maintenir le bénéfice d'un 13^{ème} mois dans les conditions définies ci-après.

1.2. Salariés bénéficiaires

Le 13^{ème} mois bénéficie à l'ensemble des salariés de l'UES Apave :

- présents au 1^{er} janvier 2022 et ayant droit à une rémunération à ce titre en 2021,
- ainsi qu'à ceux embauchés à compter du 1er janvier 2022, sous condition de réussite de leur période d'essai, avec effet rétroactif au premier jour de l'embauche.

1.3. Modalités de calcul

Le 13^{ème} mois est calculé sur la base d'1/12 des salaires de base versés sur l'année civile concernée.

Il est donc attribué au prorata du temps de présence du salarié sur la même période.

Toute absence qui donne lieu, en raison d'une disposition légale ou conventionnelle, au maintien direct, total ou partiel de la rémunération par l'employeur est sans incidence sur le montant du 13^{ème} mois.

Il est par ailleurs entendu qu'en cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période, le 13^{ème} mois est calculé en conséquence au prorata de son temps de présence.

1.4. Modalités de versement

Le 13^{ème} mois est versé en 3 fois comme suit :

- Un versement de 50 % sur la paie du mois de mai calculé sur la base de la moyenne des salaires de base versés de janvier à mai inclus,
- Un versement de 40 % sur la paie du mois de novembre calculé sur la base de la moyenne des salaires de base versés de janvier à novembre inclus,
- Le solde sur la paie du mois de décembre calculé sur la base d'un 1/12 des salaires de base versés sur l'année considérée déduction faite des versements de mai et novembre.

ARTICLE 2 - PRIME VACANCES APAVE

Par le présent accord, les parties conviennent d'instaurer un dispositif spécifique de prime vacances, propre à l'UES Apave, en lieu et place de l'application de la convention collective nationale Syntec en son article intitulé « Prime de vacances ». En conséquence, ledit article et dispositions y afférents ne sont pas applicables aux salariés de l'UES Apave.

2.1. Salariés bénéficiaires

La prime vacances Apave bénéficie à l'ensemble des salariés de l'UES Apave présents à sa date de versement.

Ainsi, les salariés quittant l'UES Apave avant cette date ne bénéficieront pas d'un paiement de cette prime au prorata de leur temps de présence.

2.2. Montant et modalité de répartition de la prime vacances Apave

Le montant global de la prime vacances Apave est égal à 5 % de la masse globale des indemnités de congés payés sur la période de référence d'acquisition de ces congés (soit du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N). Ce montant est calculé au niveau de l'UES Apave.

Le montant ainsi déterminé est ensuite réparti sur la base d'un critère commun à l'ensemble des salariés bénéficiaires, selon le principe d'une répartition égalitaire, au prorata de leur temps de présence.

La prime vacances Apave dont bénéficie chaque salarié est par conséquent proratisée en fonction de son temps de présence sur la période de référence d'acquisition des congés payés (notamment les salariés entrant en cours de période, les salariés à temps partiel...).

Sont sans incidence sur le montant de ladite prime les absences qui, en application de dispositions légales ou conventionnelles, sont prises en compte pour l'acquisition des congés payés.

2.3. Date de versement

La prime vacances Apave est versée au mois de juillet.

2.4. Garantie d'évolution du pourcentage de la prime vacances Apave

Les parties se sont entendues pour garantir une évolution du pourcentage de la prime vacances Apave dans les années à venir afin d'atteindre 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés, calculée au niveau de l'UES APAVE, au plus tard en juillet 2027.

A cette fin, les parties conviennent d'échanger tous les ans sur cette évolution, jusqu'à l'atteinte du pourcentage visé dans le paragraphe précédent, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération (NAO).

En tout état de cause, quelque soit l'issue de ces échanges, les parties s'accordent d'ores et déjà sur une étape de garantie d'évolution, à savoir un pourcentage de prime vacances Apave à 7 % au plus tard en juillet 2024.

Il est expressément entendu que la garantie d'évolution sera limitée au seul pourcentage de la prime vacances Apave, l'ensemble des autres dispositions du présent article 2 resteront applicables.

ARTICLE 3 – DISPOSITIF DE GARANTIE DE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS PRÉSENTS AU 31.12.2021

Afin de limiter les effets en matière salariale de la dénonciation du statut collectif de l'UES Apave, les parties conviennent de garantir les montants des éléments de rémunération définis aux articles suivants selon deux dispositifs :

- Intégration à 100% dans le salaire de base des montants de la « gratification complémentaire 0,2 » d'Apave Parisienne, du complément différentiel TEGA d'Apave Nord Ouest et de la prime d'ancienneté selon les modalités visées à l'article 3.1,
- Versement des montants des éléments de rémunération définis à l'article 3.2.1 sous forme d'une Indemnité Garantie (IG) selon les modalités visées à l'article 3.2.

Les éléments constitutifs de chacun de ces dispositifs sont exposés ci-après.

Seuls les salariés présents au 31 décembre 2021, date de détermination des montants garantis des éléments de rémunération, et toujours présents au 1^{er} janvier 2022, peuvent bénéficier des dispositifs du présent article tant que le contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2021 se poursuit.

Les parties se sont accordées sur les dispositions énoncées sans que celles-ci ne puissent remettre en cause les effets de la dénonciation précitée.

Il est entendu que l'aménagement institué par le présent accord tient compte de l'historique et de l'ancienneté propres à chaque salarié, justifiant ainsi le versement de sommes différenciées.

3.1. Dispositif d'intégration dans le salaire de base

3.1.1. Gratification complémentaire 0,2 - Apave Parisienne

Est concernée la « gratification complémentaire 0,2 » telle qu'appliquée au sein de cette entité, régulièrement dénoncée et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, le montant garanti de la « gratification complémentaire 0,2 » est déterminé sur la base du montant versé en décembre 2021 aux salariés d'Apave Parisienne qui en bénéficient.

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties conviennent que 100% de ce montant sera intégré par douzième au salaire de base des salariés bénéficiaires, soit tous les salariés d'Apave Parisienne présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu la « gratification complémentaire 0,2 » au mois de décembre 2021.

3.1.2. Complément différentiel TEGA - Apave Nord Ouest

Est concerné le complément différentiel TEGA tel qu'appliqué au sein de cette entité, et par le fait régulièrement dénoncé et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, le montant garanti du complément différentiel TEGA est déterminé sur la base du montant versé en décembre 2021 aux salariés d'Apave Nord Ouest qui en bénéficient.

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties conviennent que 100% de ce montant sera intégré par douzième au salaire de base des salariés bénéficiaires, soit tous les salariés d'Apave Nord Ouest présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu le complément différentiel TEGA au mois de décembre 2021.

3.1.3. Prime d'ancienneté

Sont concernées les primes d'ancienneté telles qu'appliquées au sein des entités de l'UES Apave, régulièrement dénoncées et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, le montant garanti de la prime d'ancienneté est déterminé sur la base du montant versé en décembre 2021 aux salariés de l'UES APAVE qui en bénéficient.

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties conviennent que 100% de ce montant sera intégré au salaire de base des salariés bénéficiaires, soit tous les salariés de l'UES Apave présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu une prime d'ancienneté au mois de décembre 2021.

Il est entendu que les salariés bénéficiaires de l'Accord Collectif Inter-entreprises du 3 mai 2006 pour le Centre Spatial Guyanais (CSG) ne se verront appliquer ce dispositif qu'à l'issue de leur mission au sein du CSG dans le respect dudit accord et de l'article 5.1 du présent texte.

3.2. Dispositif de l'Indemnité Garantie (IG)

3.2.1. Eléments de rémunération constitutifs de l'IG

a. Prime vacances - Apave Nord Ouest

Est concernée la prime vacances telle qu'appliquée au sein de cette entité, régulièrement dénoncée et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, le montant garanti de cette prime vacances est déterminé sur la base du montant versé en juin 2021 aux salariés d'Apave Nord Ouest qui en bénéficient.

Les bénéficiaires de cette garantie mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 sont tous les salariés d'Apave Nord Ouest présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu ladite prime vacances au mois de juin 2021.

b. Primes et Indemnités liées aux fonctions

Pour les salariés d'Apave Parisienne, sont concernées les primes suivantes, régulièrement dénoncées et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- Prime DATR,
- Prime Formateur.

Pour les salariés d'Apave Sudeurope, sont concernées les indemnités suivantes, régulièrement dénoncées et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- Indemnité de travaux en pollution des eaux,
- Indemnité de travaux en recherche des eaux parasitées,
- Indemnité de port de masques (activité spécifique hors Covid),
- Indemnité pour travaux pénibles,
- Indemnité pour travaux en zone contrôlée.

A condition d'avoir bénéficié d'au moins un versement de l'une des primes et indemnités citées, soit au cours de la période 2018-2019-2021 soit au cours de la période 2019-2020-2021, un maintien de la moyenne de ces primes et indemnités, calculée sur la base de la période retenue comme étant la plus favorable, est garanti selon les modalités ci-après.

Ainsi, le montant garanti sera calculé au 31 décembre 2021 comme suit :

Total des sommes concernées versées au cours de la période retenue / nombre d'années d'ancienneté du salarié en bénéficiant plafonnée à 3 ans.

Pour les années incomplètes, le nombre de mois complets d'ancienneté restant sera converti en douzième d'année.

Les bénéficiaires de cette garantie mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 sont tous les salariés d'Apave Parisienne et d'Apave Sudeurope présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu les primes et indemnités précitées sur la période retenue.

Cas des représentants du personnel :

Les salariés disposant des mandats mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2, dont les heures de délégation sur l'année dépassent 30 % de leur temps de travail bénéficient de cette garantie au titre des primes et indemnités exposées ci-avant par application, sur la même période, d'un ratio calculé comme suit :

Total des sommes concernées versées au cours de la période retenue / [nombre d'heures totales - nombre d'heures dédiées à l'exercice des mandats (heures de délégation et temps de réunion)] X nombre d'heures totales.

Le calcul s'effectuera par année civile afin de tenir compte des évolutions de mandats intervenues sur la période.

Il est entendu, que pour l'année 2021, sera également pris en compte, pour l'appréciation du dépassement des 30% de leur temps de travail, le temps passé aux réunions de négociation du socle social commun pour les négociateurs concernés.

c. Indemnité frais emploi sédentaires - Apave Alsacienne

Est concernée l'indemnité frais emploi sédentaires attribuée au personnel administratif d'Apave Alsacienne telle qu'appliquée au sein de cette entité, régulièrement dénoncée et ne s'appliquant donc plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, le montant garanti de l'indemnité frais emploi sédentaires est déterminé sur la base du montant versé en décembre 2021 aux salariés d'Apave Alsacienne qui en bénéficient.

Les bénéficiaires de cette garantie mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 sont tous les salariés d'Apave Alsacienne présents au 31 décembre 2021 et ayant perçu une indemnité frais emploi sédentaires au mois de décembre 2021.

3.2.2. Calcul et Versement de l'Indemnité Garantie (IG)

Au 31 décembre 2021, les montants garantis des éléments de rémunération définis à l'article 3.2.1 sont additionnés.

100% de cette somme constituera l'Indemnité Garantie (IG) et sera versée par douzième à partir du 1^{er} janvier 2022 pour les salariés en bénéficiant.

Cette indemnité est proratisée au temps de présence des salariés bénéficiaires le mois considéré dans les conditions définies ci-après :

- le passage d'un temps partiel à un temps plein ou inversement, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, n'impactera pas le montant de l'IG déterminé au 31 décembre 2021.
- toute absence qui donne lieu, en raison d'une disposition légale ou conventionnelle, au maintien direct, total ou partiel de la rémunération par l'employeur n'impactera pas le montant de l'IG déterminé au 31 décembre 2021.

En outre, les augmentations de salaire ne viennent pas impacter l'Indemnité Garantie.

3.3. Information individuelle des salariés

Par courrier envoyé au cours du mois de janvier 2022, chaque salarié concerné par les dispositions du présent accord sera individuellement informé le cas échéant :

- de la nature, du calcul et du montant des sommes intégrant le salaire de base déterminé au 31 décembre 2021,
- de la nature, du calcul et du montant des sommes constituant l'Indemnité Garantie déterminé au 31 décembre 2021.

ARTICLE 4 - CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties conviennent d'intégrer dans la base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite :

- le 13^{ème} mois
- l'Indemnité Garantie

Le présent article déroge favorablement aux dispositions de la convention collective nationale Syntec relatives au calcul des indemnités de départ en retraite. Il est expressément entendu que cette dérogation est limitée à l'intégration du 13^{ème} mois et de l'IG dans la base de calcul, l'ensemble des autres dispositions de la convention collective nationale Syntec restant applicables.

ARTICLE 5 - COMMISSION CENTRALE « FRAIS PROFESSIONNELS »

Seront examinés une fois par an dans le cadre d'une commission dédiée, les montants fixés en matière de remboursement de frais professionnels afin, le cas échéant, d'envisager une révision.

Cette commission sera :

- présidée par l'employeur assisté d'un salarié de son choix appartenant au personnel de l'UES Apave,
- composée de 5 membres titulaires désignés parmi les membres du CSEC, appartenant à chacune des catégories socio professionnelles de l'UES Apave.

Les membres seront désignés au scrutin de liste au plus fort reste.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1. Règles d'articulation avec d'autres dispositifs conventionnels de même objet

Dans le cas où des salariés de l'UES Apave sont affectés à des missions clients régies par des dispositions conventionnelles spécifiques, ces dispositions prévalent sur le présent accord dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés concernés, et ce jusqu'à la date de fin de leur mission.

Article 6.2. Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission se réunira 1 fois par trimestre la première année d'application de l'accord, soit l'année 2022, puis une fois par an en 2023, puis selon les besoins pour les années suivantes.

La commission de suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Article 6.3. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

Article 6.4. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 6.5. Adhésion et dénonciation

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 6.6. Notification, Publicité, Dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt

prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD



Pour la FGMM CFDT,
Olivier KIEN



Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,
Olivier LARGE



Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,
Frédéric JOUANLOU