

**ACCORD SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR  
AJOUTEE 2021**

**Entre les soussignés**

La Société Modis FRANCE, SAS, au capital de 17 126 460 euros dont le siège social est situé 2 rue Henri Legay 69100 Villeurbanne, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° 353 150 261, représentée par Nolwenn AHODI en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

**D'une part,**

**Et :**

**Les organisations syndicales représentatives, à savoir :**

- L'organisation syndicale CFDT représentée par Frederic DEVEYT, en qualité de délégué syndical ;
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Vincent LOZE, en qualité de délégué syndical ;
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Sophie BASINI, en qualité de délégué syndical ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Abdeslam OUILI, en qualité de délégué syndical ;

**D'autre part,**

**ONT CONVENU DES DISPOSITIONS SUIVANTES :**

## Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de Modis France a invité les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise à négocier.

Au cours de la 1ère réunion de négociation, la Direction a notamment remis aux délégués syndicaux, un document, comprenant une présentation des effectifs de la société (par genre, horaire, niveau, emploi, etc.), ainsi que des rémunérations pratiquées au sein de la société (fixe/variable, selon le niveau, le genre, l'ancienneté, etc.).

Au terme des 4 réunions de négociation en date des 26/11/2020, 11/12/2020, 17/12/2020 et 22/12/2020, les parties ont conclu le présent accord.

En conséquence, les parties s'accordent sur les dispositions exposées ci-après.

## 1. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions qui suivent s'appliqueront à l'ensemble des collaborateurs de la Société Modis, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

## 2. DISPOSITIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

### 2.1. POLITIQUE SALARIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

#### a) Augmentations individuelles

Une enveloppe d'augmentations individuelles qui s'élève à 1,2% de la masse salariale brute, afin de :

- Permettre de reconnaître dans le salaire de base, de manière tangible, la performance des collaborateurs
- Intégrer la dimension égalité professionnelles femmes / hommes

Ainsi, cette enveloppe d'augmentations individuelles de 1,2% de la masse salariale brute se répartie comme suit :

- Dans la limite de **1% des augmentations individuelles**, elle est distribuée sur proposition des managers et validées par la direction Ressources Humaines, afin de récompenser les collaborateurs dont la performance sera notamment déterminée lors des entretiens annuels de performance 2020-2021 et ajustée lors des Comités Carrière, tant sur le plan des compétences que des comportements et dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 12 mois d'ancienneté au 31/12/2020. Comme chaque année la direction des ressources humaines sera garante de la ventilation de cette enveloppe et veillera à une juste répartition des collaborateurs augmentés vs non augmentés.

Il est précisé que les critères d'évaluation de la performance seront et sans être exhaustifs :

- ✓ Les compétences acquises et mises en œuvre durant la période considérée
- ✓ Le savoir être qui est un élément essentiel à nos métiers et tout aussi important que le savoir-faire.
- ✓ Positionnement du salaire sur le marché.

Une attention particulière sera en outre portée sur les collaborateurs qui n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des 3 années précédentes

En tout état de cause, le montant par salarié de l'augmentation ne peut pas être inférieur à 30 euros bruts mensuels, sur la base d'un équivalent temps plein.

- Dans la continuité de l'engagement sur 3 ans pris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle, il est rappelé **que 0.2% de l'enveloppe est consacrée à l'égalité salariale femmes/ hommes** au travers d'indicateurs suivants :
  - ✓ L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des hommes et des femmes, par tranche d'âge et par classification
  - ✓ Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année du retour du congé de maternité et adoption
  - ✓ L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors augmentations liées à des promotions) : comparaison des taux d'augmentations individuelles par CSP
  - ✓ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
  - ✓ Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

**Ethique des salaires** : les parties conviennent également que pour respecter une certaine forme d'éthique dans les écarts de rémunération entre les plus hautes et les plus basses rémunérations, une échelle de 1 à 20 devra être respectée. Ainsi l'entreprise s'engage à ne pas verser de rémunération qui soit plus de 20 fois supérieure à la rémunération la plus basse au sein de l'entreprise pour les salariés Modis France et intervenant exclusivement pour Modis France. Cet engagement aura vocation à être renouvelé.

Ces dispositions entreront en vigueur :

- ✓ Au 1er Avril 2020 pour le personnel dit de « structure »
- ✓ A date anniversaire (ancienneté groupe) pour le personnel intervenant en prestation

#### b) Minimum conventionnel

La mesure visant à garantir un positionnement systématique de 30€ au-delà des Salaires Minimum Conventionnels est reconduite pour l'année 2021. Il est précisé que la hausse éventuelle de la rémunération suite à cette réévaluation de grille syntec n'est pas corrélée à l'attribution ou non d'une Augmentation.

#### c) Avance de frais et versement des salaires

La Direction autorisera les avances de frais pour les collaborateurs en déplacements hors métropole ou sur une longue durée (hors grand déplacement) **dans le cas où les frais occasionnés seraient supérieurs à leur**

**salaire de base mensuel de 15%.** Cette avance sera versée sur le compte en banque du collaborateur et formalisée via son ordre de mission spécifique et viendra en déduction des notes de frais présentées pour remboursement.

En cas de trop perçu le collaborateur devra s'engager à rembourser l'entreprise dans un délai d'un mois maximum à compter de la prise en charge de la note de frais.

**Le calendrier de versement des salaires** est mis à disposition sur ADICT et le portail Modis notamment. La direction étudiera la possibilité de procéder à un virement instantané de la paie du mois de décembre 2021 pour modérer l'impact du décalage fiscal et communiquera sur la possibilité d'obtenir un acompte via SmartRH en cas de besoin.

d) Epargne salariale

Il est rappelé que la société est couverte par un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), conclu en date du 25/10/2012.

Par avenant à l'accord portant sur le PERCO un abondement de 25% des jours issus du CET transférés vers le PERCO dans la limite de 10 jours par an a été conclu en 2019.

e) Bilan social individualisé

Il est rappelé qu'il est délivré, à chaque salarié, un bilan social individualisé et personnalisé, sous format digital, contenant les éléments de rémunération ainsi que les éléments sociaux.

f) Tickets restaurant

Conformément à l'engagement pris en 2018, il est rappelé que les salariés bénéficient depuis janvier 2019 de tickets restaurant électroniques.

## 2.2. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

a) Journée de solidarité

La journée de solidarité sera positionnée sur le lundi de Pentecôte soit le 24 mai 2021. Cette journée pourra être positionnée par l'entreprise en jour de RTT patronal sous réserve des contraintes de service.

b) Durée du travail

Il est rappelé que la Société est couverte par un accord sur l'aménagement du temps de travail en date du 08/03/2006.

## 2.3. AUTRES MESURES

a) Budget des activités sociales et culturelle du CSE

Il est convenu entre les parties que pour l'année 2021, l'entreprise versera au CSE une enveloppe exceptionnelle complémentaire de 20 000 euros. Ce versement complémentaire aura lieu au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

Les parties, soucieuses de permettre au CSE de mener des actions en faveur des salariés, conviennent également que, dès 2022, le budget Activités Sociales et Culturelles du CSE sera porté à 0,48% de la masse salariale (vs 0,45%).

b) Prise en charge de la mobilité

Il est convenu que tout collaborateur, disposant d'un abonnement de téléphonie mobile / internet (FAI) pourra se faire rembourser **50% du coût total de ses abonnements dans la limite de 17€ TTC par mois au total.**

Cette mesure, outre le bénéfice financier escompté, permettra à l'entreprise de joindre ses collaborateurs qui sont pour la plupart sur des missions à l'extérieur de l'entreprise mais également participer à la prise en charge des frais internet dont l'utilisation est rendue nécessaire afin notamment de remplir les comptes rendus d'activité, demande de congés, saisie du temps de travail, saisie des jours de télétravail .... sur les outils spécifiques de l'entreprise.

Les collaborateurs souhaitant bénéficier de cette disposition devront notamment être joignable dans la limite des horaires en vigueur au sein de l'entreprise.

Modalités de prise en charge :

- ✓ Prise en charge sur présentation des factures de téléphonie mobile et/ou de FAI
- ✓ Remboursement limité au forfait de base (les communications hors forfait ne rentrent dans l'assiette de calcul du remboursement ni les abonnements à des chaînes de télévision).
- ✓ Les factures justifiant de la prise en charge des abonnements devront nécessairement être au nom du collaborateur.

Période de prise en charge :

La périodicité est mensuelle ou trimestrielle si le montant de la prise en charge est peu élevé.

Chaque mois/trimestre, les collaborateurs peuvent se faire rembourser par le biais d'une note de frais à saisir sous le logiciel en vigueur (*SX pour les collaborateurs consultants et CONCUR pour les collaborateurs de structure au jour des présentes*), accompagnée des justificatifs afférents.

Toute note de frais incomplète ne pourra faire l'objet d'aucune prise en charge.

Pour les salariés saisissant mensuellement leurs notes de frais, les régularisations d'un mois sur l'autre sont possibles mais dans la limite suivante : rétroactivité sur le mois précédent :

*Exemple : en mars je peux présenter une NDF pour la période de février au titre de la rétroactivité + le mois en cours.*

Il est en outre précisé que cette mesure :

- ✓ Ne s'adresse pas aux collaborateurs disposant d'un téléphone professionnel avec data fourni par l'entreprise.

- ✓ N'est pas cumulable avec la prise en charge d'abonnements téléphoniques pour les collaborateurs disposant d'un mandat syndical leur permettant de faire prendre en charge leur abonnement conformément à l'accord en vigueur sur les moyens syndicaux.
- ✓ N'est pas cumulable avec la prise en charge via un mandat de représentant du personnel (ex : représentants de proximité) d'un autre abonnement de téléphonie mobile avec data comprise.

c) Egalité professionnelle

La Direction a remis aux organisations syndicales représentatives les éléments permettant de suivre les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Il est rappelé en outre que la Société est couverte par un plan d'actions sur l'égalité professionnelle jusqu'au 31/12/2020 et qu'un accord triennal 2021 / 2023 sera déployé à la suite.

Les organisations syndicales représentatives ont été régulièrement conviées à des réunions de négociation en vue de négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle. A défaut de signatures ou de signatures suffisantes (plus de 50% des voix valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections) un plan d'actions sera établi sur la base des dernières propositions faites aux organisations syndicales représentatives et déposé en ce sens.

d) Mécénat de compétence

Modis souhaite promouvoir le mécénat de compétences de ses collaborateurs. Les compétences acquises lors de ces expériences seront valorisées dans le parcours de développement personnel, et notamment lors de l'entretien annuel

e) Prime dans le cadre de VAE

Afin de poursuivre les efforts en matière d'accompagnement des collaborateurs engagés dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience professionnelle menant à l'obtention d'un diplôme et correspondant aux métiers de la société, la Direction s'engage à :

- ✓ Participer à la prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de 850€ TTC, sous réserve de présentation à l'examen final (*via note de frais avec justificatif*).
- ✓ Accorder 2 journées payées par an pour la passation d'examens (*justificatif : copie de la convocation aux examens*).

f) Aménagement de la demi-journée permis de conduire

Tout collaborateur devant s'absenter de son poste de travail afin de se présenter à son examen du permis de conduire verra sa demie de journée de travail aménagée.

L'aménagement de la journée de travail se fera sur présentation de la copie de la convocation à l'examen dans un délai raisonnable (minimum 5 jours) afin que le back up puisse être organisé en cas de besoin.

Cette disposition est limitée à une présentation à l'examen par an par collaborateur. Il est précisé qu'aucun critère d'ancienneté n'est retenu pour la mise en œuvre de cette disposition.

### 3. SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'accord est réalisé par la transmission d'un Bilan aux Organisation Syndicales Représentatives invitées à la négociation.

Ce bilan sera transmis au plus tôt courant du troisième trimestre 2021 et au plus tard lors de la réunion 0 de la NAO 2022.

### 4. DUREE ET APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Toutes les mesures s'appliqueront durant l'année civile 2021, du 1er Janvier 2021 au 31 Décembre 2021, sauf celles pour lesquelles une date d'entrée en vigueur différente est précisée.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail.

### 5. PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Villeurbanne en deux exemplaires :

- ✓ Une **version électronique intégrale en version PDF** accompagnée des pièces nécessaires (bordereau de dépôt, etc.)
- ✓ Une **version électronique anonymisée en version format.docx**, accompagnée des pièces nécessaires et notamment du bordereau anonymisé.

Il sera adressé une copie auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Villeurbanne et à l'OPNC.

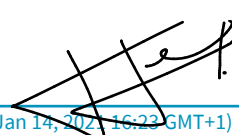
Il en sera remis en outre un exemplaire original à chaque organisation syndicale représentative ayant participé à la négociation.

Fait à Puteaux, le 30 décembre 2020

Pour la Société Modis France,  
Nolwenn AHODI, Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFDT, Frédéric DEVEYT	Pour la CFTC, Vincent LOZE	Pour la CFE CGC, Abdeslam OUILI	Pour la CGT, Sophie BASINI
 <small>Frede (Jan 14, 2021 16:23 GMT+1)</small>	