|  |
| --- |
| **PROTOCOLE D’ACCORD**  **NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**  **Onet Technologies CN** |

Entre :

**La société Onet Technologies CN**, représentée par Monsieur XXX, Directeur Général,

D’une part

Et,

**L’organisation syndicale CFE-CGC,** représentée par XXX, délégué syndical.

**L’organisation syndicale CFDT**, représentée par XXX, délégué syndical.

D’autre part

**Préambule :**

Conformément aux dispositions en vigueur et notamment aux termes des articles L2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire 2023 s’est engagée entre la Direction de la société Onet Technologies CN et les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise.

Dans ce cadre, les parties se sont réunies les 5 Octobre, 18 octobre, 7 Novembre et le 16 novembre 2022.

La volonté commune des Organisations syndicales et de la Direction a été de prendre en compte la hausse généralisée des prix que la France a connue en 2022.

Par ailleurs, les parties signataires se sont également entendues pour valoriser la performance individuelle conformément à la feuille de route de la Société.

Ainsi, au cours de ces réunions, conformément aux dispositions légales en vigueur, l’ensemble des thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoire aux termes notamment des articles L.2242-1 et suivants et L.2242-15 et suivants du Code du travail, ont été examinés par les parties.

Le présent protocole se substitue à toutes dispositions issues d’accords conclus au sein de la société, décisions unilatérales/usages portant sur les sujets traités dans le cadre du présent protocole et ce conformément aux dispositions légales.

Après discussions et négociations entre les parties, il a donc été convenu et arrêté ce qui suit :

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord a vocation à s’appliquer à l’ensemble des salarié(e)s de la société Onet Technologies CN (ci-après dénommée « la Société »), présents au 1er janvier 2023, à l’exception des mesures salariales qui précisent leur propre champ d’application, dans les conditions détaillées ci-dessous.

**ARTICLE 2 – MESURES RELATIVES A LA REMUNERATION DES SALARIES**

1. **Augmentation des salaires**

Les parties conviennent **d’une augmentation des salaires de 4,92%** de la masse salariale brute.

L’enveloppe prévue à cet effet sera répartie entre augmentation générale et augmentation individuelle.

1. **Augmentation générale par paliers :**

**Une enveloppe de 3,79% de la masse salariale brute** est réservée pour revaloriser les salaires de l’ensemble des **salariés présents dans la Société au 30 juin 2022** selon les paliers ci-dessous et ce, afin de favoriser les plus bas salaires dans un contexte inflationniste :



Pour tenir compte du contexte exceptionnel de la fin d’année 2022, **les collaborateurs dont le salaire est strictement inférieur à 2800€ bruts mensuels** bénéficieront d’une application **rétroactive au 1er septembre 2022.** Les salariés dont le salaire est **supérieur ou égal à 5000€ bruts mensuels** ne sont **pas éligibles à l’augmentation générale**.

1. **Augmentation individuelle :**

Une **enveloppe spécifique de 1,13% de la masse salariale globale brute** sera dédiée pour récompenser la performance individuelle des collaborateurs dont le salaire de base mensuel brut est supérieur ou égal à 2800€; cette population est donc éligible à une **augmentation individuelle moyenne de 1,5%** en complément de la mesure collective associée le cas échéant.

1. **Tickets restaurants :** la valeur faciale est portée à **9,70€** (60% entreprise – 40% salarié).
2. **Eléments variables : (spécifique pour la Direction Ingénierie et Services aux Réacteurs)**

Les parties conviennent d’avoir une procédure unique pour l’ensemble de la Direction Ingénierie et Services aux Réacteurs, les documents applicables seront donc revus en ce sens.

* + **Indemnités de transport antenne (IPD1):** Il s’agit d’une indemnité forfaitaire nette compensant les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel. Elle est exclusivement réservée aux salariés rattachés à une antenne opérationnelle et qui ne bénéficient pas d’un véhicule de service. Le barème applicable sera revu comme suit :



* + **Indemnités de déplacement en mission professionnelle:** il s’agit d’une indemnité forfaitaire de **0,45 euros** par km compensant les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de mission professionnelle en petit déplacement ; c’est-à-dire un déplacement :

- réalisé avec un véhicule personnel

- pouvant être effectué sur une journée avec retour au domicile le soir,

**Cette indemnité vient remplacer l’indemnité de petit déplacement (IPD2) existante.**

Pour les collaborateurs bénéficiant d’une indemnité de transport antenne (IPD1), ce déplacement doit être dans un rayon de plus de 15Km de son lieu de travail habituel.

Cela signifie qu’en cas de déplacement professionnel dans le même bassin d’emploi (périmètre de 15 km autour du lieu de travail habituel) : seule l’Indemnité transport antenne (IPD1) sera applicable.

* + **Primes de masque:** Mise en place d’une compensation **forfaitaire de 11€ bruts à la demi-journée** dès lors qu’un masque (étanche ventilé, heaume, avec cartouche) est porté en chantier pendant au moins 1 heure. Sur une même journée de travail, cette compensation est limitée à 2 forfaits maximum par jour.
  + **Primes d’astreintes :** par souci d’harmonisation, les montants pour les astreintes « siège et antenne » sont revalorisées à :
    - ETAM : 39 euros bruts
    - CADRE : 46 euros bruts
  + **Indemnité de Grand Déplacement (IGD):** le bénéfice dela prime complément GD étant automatique à chaque versement d’une IGD, désormais ces deux éléments seront regroupés. Le montant de l’IGD globale avec repas au 1er janvier 2023 sera donc revu comme suit :

*(Ces éléments sont soumis aux exonérations sociales et fiscales selon le barème URSSAF applicable chaque année)*

**ARTICLE 3 - MESURES RELATIVES A LA RECONNAISSANCE ET FIDELISATION**

1. **Primes**

Les parties conviennent d’allouer une enveloppe dédiée à l’attribution des primes exceptionnelles et de performance selon les résultats financiers des Directions.

Le montant global de cette enveloppe est porté **à 1.5 % de la masse salariale brute** pour 2022. La masse salariale prise en compte est celle des effectifs présents et éligibles à fin décembre 2022.

La décentralisation de cette enveloppe globale est organisée comme suit :

* Une enveloppe est octroyée aux responsables de chaque activité/département/pôle et service;
* Dans une optique d’équité, des paliers de primes sont à respecter avec des dérogations possibles ;
* Les critères d’attribution desdites primes sont notamment liés aux éléments suivants associés au savoir-être du collaborateur :
  + Un investissement exceptionnel ;
  + La valorisation d’une performance ;
  + La compensation d’une sollicitation exceptionnelle ;
  + Une réalisation dépassant son périmètre;
  + Un comportement exemplaire ;
  + Le dépassement permanent de ses objectifs et de son périmètre.

1. **Véhicule de service à usage privé**

Les parties conviennent de lancer une réflexion au deuxième trimestre en 2023 sur l’élargissement de la mise à disposition de véhicule de service à usage privé avec participation (définition de la population cible, conditions…).

**ARTICLE 4 - MESURES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

* **Forfait Mobilités Durables**

Les parties conviennent de se revoir pour la mise en place d’un forfait mobilité durable dans le cadre d’un avenant à l’accord égalité professionnelle hommes/ femmes et qualité de vie au travail.

**ARTICLE 5 – PORTEE DE L’ACCORD**

Les parties s’accordent sur le fait qu’en application des articles L2242-1 et suivants et L2242-15 et suivants du code du travail l’ensemble des thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoires ont été abordés et clôturés par les présentes.

En conséquence de quoi, cet accord clôt la négociation annuelle obligatoire engagée pour l’année 2023 et se substitue à toutes dispositions issues d’accords conclus au sein de la Société, décisions unilatérales ou encore usages portant sur les sujets traités dans le cadre du présent accord et ce conformément aux dispositions légales.

**ARTICLE 6 – DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2023, sauf dispositions prévoyant une autre date d’application.

**ARTICLE 7 – INTERPRETATION DE L’ACCORD ET REGLEMENT DES LITIGES**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 10 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord. La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 10 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure. Les différends et litiges pouvant survenir à l’occasion de l’application du présent accord se règleront, si possible, à l’amiable entre les parties signataires. A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

**ARTICLE 8 – ADHESION**

Toute Organisation Syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**ARTICLE 9 – CONDITIONS DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Le présent accord fera l’objet d’un suivi, ce suivi sera assuré par le biais de réunions organisées avec la Direction lorsque des questions surviendront sur l’application du présent accord.

Quoiqu’il en soit, les parties conviennent de se réunir afin de réaliser un point sur l’application du présent accord et de lancer les nouvelles négociations annuelles obligatoires.

**ARTICLE 10– REVISION ET DENONCIATION DE L’ACCORD**

Le présent protocole pourra faire l’objet d’une révision conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être accompagnée d’une proposition de modification.

Le présent protocole pourra être dénoncé dans le respect des dispositions légales. Les parties conviennent expressément que le présent protocole pourra faire l’objet d’une dénonciation partielle, clause par clause, sans dénoncer le reste du protocole d’accord.

**ARTICLE 11 – PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord sera notifié par l’entreprise à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives. Conformément aux dispositions légales, il fera ensuite l’objet d’un dépôt dématérialisé sur la plateforme « TéléAccords » qui gère sa transmission à la DREETS compétente. Ce dépôt électronique permet également de répondre à l’obligation de publicité prévue à l’article L2231-5-1 du Code du travail. Un exemplaire sera en outre déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des signataires de l’accord (de sorte que les noms et prénoms des signataires d’apparaissent pas), rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Marseille, le 16 novembre 2022, en 3 exemplaires originaux

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour Onet Technologies CN**  **XXX** |  | **Pour la CFE-CGC**  **Délégué Syndical**  **XXX** |

**Pour la CFDT**

**Délégué Syndical**

**XXX**