

ACCORD D’ENTREPRISE SUR LA POLITIQUE SALARIALE ET SOCIALE POUR L’ANNEE 2023 DE LA SOCIETE T-PNO

**Entre les soussignés :**

* La société **TotalEnergies Proxi Nord Ouest (T-PNO)** dont le siège social est situé 11 Route de Pompierre à Nantes (44186 cedex 4), immatriculée au RCS de Nantes sous le numéro 856.802.400,

représentée par **,** agissant en sa qualité de Président.

**Et les Organisations Syndicales :**

* **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)** représentée par **,** agissant en qualité de Délégués Syndicaux, accompagnés de  ;
* **LA CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE - CGC)** représentée par , agissant en qualité de Délégué Syndical, accompagné de  ;
* **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (CAT),** représentée par , agissant en qualité deDélégués Syndicaux, accompagnés de .

**PREAMBULE**

**1 : Introduction : il est rappelé ce qui suit :**

Aux termes de deux réunions de négociation en date des 4 novembre 2022 et 14 novembre 2022, la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles  
L 2242- 1 et suivants du code du travail a permis aux trois délégations des organisations syndicales et aux représentants de la Direction de l’entreprise de parvenir à un accord selon les dispositions qui seront déclinées ci-après.

La Direction a présenté conformément à la réglementation des informations sur la situation économique globale, et l’évolution du marché dans lequel se positionne l’entreprise. Un bilan des rémunérations sur la moyenne ancienneté et salaires au   
30 septembre 2022 et par coefficient a été remis à chaque organisation syndicale.

A l’intérieur d’un dialogue social permanent et constructif au sein de l’entreprise, les organisations syndicales représentatives ont élaboré des revendications lors de la première réunion du 4 novembre 2022.

**2 : Expression des revendications et demandes syndicales :**

**2- 1 Syndicat CFDT**.

« *Au cours des réunions du CSE, la direction a reconnu à plusieurs reprises sa satisfaction sur la qualité du travail des équipes TotalEnergies Proxi Nord Ouest dans les moments très difficiles (contingentements, manque de produits, délai à rallonge pour les livraisons…), comme l’évoque le mail de le 13 octobre 2022.*

*Malgré toutes ces difficultés énumérées, le taux d’absentéisme reste bas. L’ensemble des salariés TotalEnergies Proxi Nord Ouest a une vraie conscience professionnelle et se préoccupe pleinement de la satisfaction de nos clients.*

*Les trois dernières années sont marquées par des records de résultats opérationnels chez T-PNO, avec environ 77 millions d’€uros de Résultat Opérationnel !*

*C’est pourquoi, il faut que cette année la direction soit vraiment reconnaissante envers l’ensemble des salariés sans opposer les catégories socioprofessionnelles entre elles.*

*Avec un Résultat Opérationnel de 20 millions d’€uros à fin septembre avec 3,2 millions d’€uros de plus que l’année 2021 soit près de + 19%, la direction de TotalEnergies Proxi Nord Ouest devra répondre favorablement à nos revendications.* » Communiqué du Syndicat CFDT en préambule de ses revendications.

Les revendications portées par la CFDT sont les suivantes :

* 8,5 % d’augmentation générale pour tous les salariés avec un montant forfaitaire de 201 € pour la tranche inférieure à 2370 € pour les O/E et 208 € pour la tranche inférieure à 2454 € pour les AM.
* Mise en place d’une clause DELTA, si au 31/12/2022 l’inflation est supérieure à l’augmentation générale, la différence entre les deux pourcentages sera automatiquement compensée en augmentation générale sur le salaire de janvier 2023.
* Une Prime de Partage de la Valeur avec un plancher de 3000 € et un plafond de 6000 € pour chaque collaborateur.
* Un complément exceptionnel d’intéressement de 500 €.
* Augmentation de la participation de l’employeur aux frais de repas pour les chauffeurs, techniciens chauffage de 15,50 € à 17,00 €, agent de maitrise de 18 à 19 €.
* Prime de panier pour les chauffeurs et techniciens de 9,50 € à 10,00 €.
* Prime de découchage pour les techniciens chauffages et monteurs de 30 € par nuitée.
* Augmentation du montant des titres restaurant avec une prise en charge par T-PNO de 5,10 € à 5,90 €.
* Un nouvel avenant sur la répartition de l’enveloppe de la prime de participation avec un plancher de 500 € et un plafond à 5000 €.
* Chèque CESU de 80 € à 100 € pour la part patronale inchangé pour la part salariale.
* 3 jours pour enfant malade.
* Prise en charge par un accord d’entreprise des jours de carence pour l’ensemble des salariés ainsi que l’accord CET sans limite d’âge.
* Mise en place d’une prime de transport aidant à couvrir les dépenses de carburant à hauteur de maximum 400 € par an pour les véhicules thermiques et de 700 € pour les véhicules électriques hybrides, hydrogènes (exonéré de cotisations et contributions sociales), prime cumulable avec la prime d’abonnement aux transports (loi n°2022-1157 du 16/08/2022).
* Augmentation du budget social du CSE de 1% à 1,10%.

La CFDT demande les documents suivants :

* Tableaux des moyennes des salaires avec ancienneté par coefficient sur les 10 plus hauts et les 10 plus bas et par catégorie avec salaires moyens.
* Salaires médians 2022
* Salaires de base + ancienneté équivalent temps plein par catégorie au 31 octobre 2022
* Tableau des écarts sur les salaires à poste égal
* Combien de salariés ont pu bénéficier des chèques CESU en 2021 et 2022
* Tableau des augmentations individuelles et primes :

Primes Femmes/Hommes par catégories socioprofessionnelles

Individuelles Femmes/Hommes en nombre par catégories socioprofessionnelles, sites et services (salaire de base au 30 octobre 2021 comparés au 30 octobre 2022).

* Demande de la répartition salariale de la participation :

La somme maximale et minimale atteinte par métier.

Les sommes par tranche de salaire moyen et par catégorie socioprofessionnelle.

**2- 2 Syndicat CFE-CGC**.

Les revendications portées par la CFE-CGC sont les suivantes :

* Augmentation générale et individuelle :

Dans le contexte économique compliqué avec une inflation en hausse constante qui demande à tout à chacun des efforts et au regard des profits réalisés par TPNO, pour cette année la CFE-CGC demande à la direction de TPNO, une augmentation générale de 8,00 % sachant que l’inflation à date est d’environ 6 %.

Agents de Maitrise :

* Augmentation générale : 8 %
* Talon de 166€

Cadres :

* Augmentation générale : 8 %
* Talon de 166 €
* Versement de la prime « partage de la valeur » capée de 3000 à 6000 €.

L’année 2022 a été encore compliquée pour l’ensemble des salariés, il a été demandé à chacun et chacune des efforts pour s’adapter aux diverses crises rencontrées. C’est pourquoi au regard des résultats de TPNO, l’ensemble des salariés méritent d’être reconnus pour leurs efforts et ne comprendraient pas que la direction n’attribue aucune compensation significative.

* Revalorisation des frais de repas et soirées étapes AM Cadres
* Passer de 18,00 € à 20,00 € pour les frais de repas
* Passer de 110 € à 130 € Frais hôtel Zone géographique TPNO
* Passer de 125 € à 140 € Frais hôtel Grands centres régionaux

(Nantes/Rennes/Brest/Vannes/Poitiers/Le Mans/Tours/Le Havre/Orléans)

* Tickets Restaurants : Passer de 5,10€ à 6,10€ pour la part patronale et de 3,40€ à 3,80€ pour la part salariale.
* Suppression de la limite d’âge sur l’épargne temps.
* Suppression de la journée de solidarité.
* Revoir les rémunérations des heures supplémentaires ainsi que les majorations sur les heures récupérées.
* Une garantie d’augmentation minimale de 3% en cas de changement de coefficient pour toutes les catégories sociales et professionnelles.
* Possibilité de communiquer sur les adresses pros par les organisations syndicales sur un nombre d’envoi limité.
* Maintien des indemnisations des jours de carence à tous les salariés.
* Attribution d’une compensation financière de 30€ sur les découchées des collaborateurs qui dorment à l’hôtel en moyenne 2 nuits par semaine sur le mois en cours.
* Renégocier l’accord télétravail.

**2- 3 Syndicat CAT.**

*« Dans le contexte économique actuel où l’inflation à fin septembre est de 5,6 % sur l’année 2022, la CAT vient à la table des négociations avec la volonté de revaloriser l’ensemble du personnel qui s’est encore fortement investi en cette année 2022. Cette année a été une nouvelle fois génératrice d’un résultat opérationnel « historique » (22 millions de résultats prévus à fin décembre 2022 pour un Objectif annuel de 14,6 millions). »* Communiqué du Syndicat CAT en préambule de ses revendications.

Les revendications portées par la CAT sont les suivantes :

* Une Augmentation Générale de 7 % pour les Ouvriers-Employés/Agents de Maitrise permettant de couvrir l’inflation.
* Une Augmentation Individuelle de 3 % pour les OE/AM, pour récompenser les efforts fournis.
* Un plancher de 2000 euros/an (en équivalent temps plein) pour les OE/AM afin de rattraper les bas salaires.
* Une augmentation générale de 5 % pour les Cadres permettant de couvrir l’inflation.
* Une augmentation individuelle de 5 % pour les Cadres pour récompenser les efforts fournis.
* Un plancher de 2000 euros (en équivalent temps plein) pour les cadres.
* Une rétroactivité des augmentations de salaires applicables au 1er novembre 2022.
* Le versement d’une Prime Exceptionnelle, sous la forme d’une « prime de partage de la valeur » avec plancher de 4 500 €.
* Une clause de revoyure de l’inflation, si l’indice des prix à la consommation cumulé sur l’année 2022 devait être supérieure à 5,6 %, la différence entre l’inflation réelle et 5,6% sera automatiquement compensée sur le montant garanti pour l’ensemble des salariés.
* L’obtention de 3 jours de RTT supplémentaires pour les salariés en forfait-jours qui notamment dans le cadre du projet d’adaptation de l’activité consommateurs ont vu leurs périmètres d’activité augmenter. Pour les collaborateurs concernés, cela implique plus de temps sur la route, plus de découchés, plus de temps passé au travail avec tout ce que cela implique au niveau des risques psycho-sociaux et familiaux et sans aucune compensation financière.
* L’obtention de 3 jours de congés enfant malade par an.
* Une revalorisation de la participation de l’employeur sur les tickets restaurant SODEXO (+ 1 euro).
* La revalorisation du panier repas de 0,50 €TTC pour atteindre 10 €TTC.
* Une revalorisation des notes de frais repas avec justificatifs à 18,50€TTC pour l’ensemble du personnel concerné.
* La soirée étape à 130 € pour toutes les zones TPNO.
* Indemnisation des jours de Carence ;
* Forfait mobilité à hauteur de 300 €.
* Ouverture d’une négociation « Transition énergétique » participation verte par la mise en place d’une aide aux salarié(e)s pour l’accès aux énergies renouvelables.
* Augmentation de la remise permanente unitaire à 15 centimes/litre sur les cartes carburants Collaborateurs TotalEnergies afin de réduire l’impact du trajet domicile-travail notamment.
* Augmentation des remises consenties applicables pour la vente des produits et services T-PNO et TotalEnergies (y compris Gaz-Electricité) aux collaborateurs T-PNO.

**3 : La Direction de l’entreprise a émis la proposition initiale suivante :**

* Instauration de salaires minima pour les salariés CDI, pour les coefficients suivants, avec maintien de la grille conventionnelle pour tous les autres types de contrats, et autres coefficients :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | 200 | 210 | 220 | 230 | 240 | 250 | 300 |
| Salaire minimum | 2 000 € | 2 005 € | 2 010 € | 2 020 € | 2 040 € | 2 060 € | 2 090 € |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Salaire minimum de 2000€ sur 12 mois

* Augmentation de la masse salariale de 7 % pour chaque catégorie, intégrant toutes les mesures salariales (salaires minima indiqués ci dessus et augmentation des primes d’ancienneté). Le reliquat déterminera les enveloppes d’augmentations individuelles par catégorie.
* Attribution d’une prime exceptionnelle pour le partage de la valeur (PPV) d’un mois de salaire (salaire de base octobre 2022) d’un montant minimum de 3.000 € et d’un montant maximum de 6.000 €, à condition qu’un accord majoritaire soit signé.

Versement de la prime sur décembre 2022 avec conditions d’attribution.

* Présence au 01/12/2022 / CDI et CDD ( y compris les alternants)
* Proratisé au temps de présence 2022
* Personnes exclues de l’attribution :

- Personnes exclues de l’attribution :

\*Salariés en suspension de contrat : congé non payé, congé sabbatique, congé pour création/reprise d’entreprise, congé parental d’éducation à temps plein, congé de mandat électif

\*Employés en invalidité et ne travaillant pas ou salariés en maladie de longue durée et absents pendant l’année

\*Mandataires sociaux avec suspension de leur contrat de travail

\* Employés d’entreprises prestataires de services

\* Salariés ayant quittés l’entreprise avant le 01 décembre 2022

\* retraités

\* Stagiaires

\* Employés en cours de démission après la date de l’annonce (référence 14/10/22)

La Direction a remis les documents suivants en séance : Informations au 30 septembre 2022 :

* Salaires médians
* Moyenne Ancienneté et salaires
* Comparatif Salaire Hommes Femmes
* Changement des coefficients

**I - POLITIQUE SALARIALE ET SOCIALE POUR 2023**

Rappel des effectifs par catégorie statutaire au 31 octobre 2022 :

L’effectif statutaire (730 CDI) se décompose comme suit :

Ouvriers/Employés  : 483

Agents de Maîtrise  : 160

Cadres : 87

**ARTICLE 1** – **AUGMENTATIONS GENERALES ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Les mesures qui sont mises en œuvre et décrites ci-dessous doivent permettre de s’orienter vers la récompense de la performance, de reconnaître la contribution de chacun au résultat de l’entreprise et de prendre en compte de l’inflation.

Principe : il sera appliqué au personnel présent au 1er décembre 2022, les augmentations suivantes :

* Pour les catégories Ouvriers, Employés (coefficients 200 à 250) :

La catégorie Ouvriers, Employés bénéficiera d’une enveloppe globale de 7% dont :

* Une augmentation générale de 5 % ;

Cette augmentation générale portera sur le salaire de base et la prime d’ancienneté.

La mesure d’augmentation générale prendra effet sur le mois de décembre 2022 avec un effet rétroactif au 1er novembre 2022;

Sont concernés tous les salariés remplissant la condition de présence au 1er décembre 2022, aussi bien sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée que sous celui du contrat à durée déterminée pour l’augmentation générale.

* Une augmentation individuelle de 2 % sur laquelle viendra s’imputer une augmentation moyenne de l’ancienneté de 0,47% et l’application de la garantie de salaire minimum définie à l’article 3 de cet accord représentant 0,46 %.

La mesure d’augmentation individuelle prendra effet sur le mois de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 ;

Sont concernés pour cette augmentation individuelle tous les salariés remplissant la condition de présence au 1er décembre 2022, aussi bien sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée que sous celui du contrat à durée déterminée (sauf alternants).

* Pour les catégories Agents de Maîtrise (coefficients 300 à 320) :

La catégorie Agents de Maitrise bénéficiera d’une enveloppe globale de 7% dont :

* Une augmentation générale de 5 % ;

Cette augmentation générale portera sur le salaire de base et la prime d’ancienneté.

La mesure d’augmentation générale prendra effet sur le mois de décembre 2022 avec un effet rétroactif au 1er novembre 2022;

* Une augmentation individuelle de 2 % sur laquelle viendra s’imputer une augmentation moyenne de l’ancienneté de 0,34% et l’application de la garantie de salaire minimum définie à l’article 3 de cet accord représentant 0,06 %.

La mesure d’augmentation individuelle prendra effet sur le mois de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 ;

Sont concernés tous les salariés remplissant la condition de présence au 1er décembre 2022, aussi bien sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée que sous celui du contrat à durée déterminée.

* Pour les catégories Cadres (coefficients 400 à 460) :

La catégorie Cadres bénéficiera d’une enveloppe globale de 7% dont :

* Une augmentation générale de 3,5 %,

Cette mesure d’augmentation générale pour cette catégorie, accordée à titre exceptionnel, prendra effet sur le mois de décembre 2022 avec un effet rétroactif au 1er novembre 2022 ;

* Une augmentation individuelle de 3,5 %.

La mesure d’augmentation individuelle prendra effet sur le mois de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 ;

Sont concernés tous les salariés remplissant la condition de présence au 1er décembre 2022, aussi bien sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée que sous celui du contrat à durée déterminée.

**ARTICLE 2 - PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)**

Il est convenu dans le cadre de ces Négociations de verser au personnel à titre tout à fait exceptionnel, une prime défiscalisée et non soumise à charges sociales dans la limite des plafonds définis par la loi. Elle sera versée sur la paie de décembre 2022.

L’Attribution de cette prime exceptionnelle pour le partage de la valeur (PPV) d’un mois de salaire (salaire de base d’octobre 2022) d’un montant minimum de 3.000 € et d’un montant maximum de 6.000 €. Le montant de cette prime sera proportionnel au temps de présence effectif ou légalement assimilé des collaborateurs au cours des douze derniers mois précédant le versement (décembre 2021 à novembre 2022).

Les montants seront proratisés en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel :

* Si la durée du travail est strictement inférieure à 50 % de la durée légale (151,67h/mensuel) alors la prime de partage de la valeur sera calculée au prorata de la durée contractuelle du salarié avec un plancher de 3000 € proratisé selon cette même durée.
* Si la durée du travail est supérieure ou égale à 50 % de la durée légale (151,67h/mensuel) alors la prime de partage de la valeur sera versée dans les mêmes conditions qu’un salarié à temps plein.

Les bénéficiaires : Les salariés en CDI, CDD, Alternants actifs au 1er décembre 2022.

Les Personnes exclues de l’attribution :

\*Salariés en suspension de contrat : congé non payé, congé sabbatique, congé pour création/reprise d’entreprise, congé parental d’éducation à temps plein, congé de mandat électif

\*Employés en invalidité et ne travaillant pas ou salariés en maladie de longue durée et absents de 6 mois et plus pendant la période du 1er juin 2022 au 30 novembre 2022.

\*Mandataires sociaux avec suspension de leur contrat de travail

\* Employés d’entreprises prestataires de services

\* Salariés ayant quitté l’entreprise avant le 01 décembre 2022

\* Retraités

\* Stagiaires

\* Salariés ayant posé leur démission après le 14/11/2022.

Cette mesure, qui revêt un caractère exceptionnel et qui est donc non récurrente, est prise dans le contexte national de relance du pouvoir d’achat.

**ARTICLE 3 – MINIMA CONVENTIONNELS ET ACCORDS DE BRANCHE**

Il est convenu, l’instauration de salaires minima pour les salariés en contrat à durée Indéterminée, pour les coefficients suivants, avec maintien de la grille conventionnelle pour tous les autres types de contrats, et autres coefficients :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | 200 | 210 | 220 | 230 | 240 | 250 | 300 |
| Salaire minimum | 2 000 € | 2 005 € | 2 010 € | 2 020 € | 2 040 € | 2 060 € | 2 090 € |

Les parties conviennent que les augmentations des salaires minima qui seraient accordées en 2023 au niveau de la branche professionnelle ne se cumulent pas avec celles décidées au niveau de l'entreprise par le présent accord.

**ARTICLE 4 – DELTA D’INFLATION – GARANTIE DE REAJUSTEMENT**

Les parties conviennent que si l’IPC (Indice des Prix à la Consommation hors tabac Insee)

cumulé sur les 12 derniers mois au 31 décembre 2022 devait être supérieur à 5,5%, la

différence entre l’inflation réelle et 5,5% sera automatiquement compensée sur le montant

garanti (augmentation générale).

La constatation de l’IPC 2022 sera effectuée courant janvier 2023 pour une éventuelle

régularisation sur la paye de février 2023.

**ARTICLE 5 – INDEMNISATION DES JOURS DE CARENCE**

Il est rappelé que la Convention collective prévoit la prise en charge par l’employeur de trois jours de carence uniquement pour les arrêts maladie d’une durée minimum de 30 jours concernant des collaborateurs ayant plus d’un an d’ancienneté.

Pour les arrêts maladie inférieurs à 30 jours et au regard du bilan sur l’année 2022, sur le taux d’absentéisme de la prise en charge de ces jours par l’employeur, les signataires décident de maintenir le régime applicable à l’ensemble du personnel qui est celui de la prise en charge par l’employeur du paiement des trois jours de carence institués par la sécurité sociale au titre de l’indemnisation des arrêts maladie pour les 3 premiers arrêts maladie sur l’année 2023. Au-delà de ces arrêts, la prise en charge par l’employeur n’est plus assurée.

La Direction s’engage à ouvrir des négociations sur l’indemnisation des jours de carence dans le courant du 2eme semestre 2023.

**II - AUTRES MESURES**

**ARTICLE 1 – FRAIS PROFESSIONNELS**

Barème de remboursement des frais de repas lors des déplacements professionnels pour :

Les chauffeurs et techniciens (sur fiches) : les frais de repas sont portés de 15,50 € à   
16,50 €.

Les ATC, agents de maitrise et cadres (sur fiches) : les frais de repas sont portés de 18 € à   
19 €.

Barème de remboursement de la soirée étape :

Zone géographique T-PNO (hors grands centres régionaux) est porté de 110 €TTC à 115 €TTC

Zone géographique T-PNO (grands centres régionaux Nantes, Rennes, Brest, Vannes, Poitiers, Le Mans, Tours, Orléans, Caen, Le Havre) est porté de 125 €TTC à 135 €TTC.

Ces dernières mesures seront applicables à partir du 1er janvier 2023.

**ARTICLE 2 – TITRE-RESTAURANT**

Le dispositif est généralisé à tous les collaborateurs hors ceux éligibles aux paniers repas.

Augmentation de la valeur faciale du titre-restaurant de 8,50 € à 9,00 € au 1er janvier 2023 :

Hausse de la part patronale : de 5.10 € à 5,40 € /

Hausse de la part salariale : de 3,40 € à 3,60 €

pour rester dans les règles URSSAF.

**ATICLE 3 – PRIME PANIER**

La prime de panier repas est portée de 9,50 € à 9,90 € par jour entier travaillé. Elle est accordée aux salariés non sédentaires exerçant les fonctions de :

* + - * Chauffeur-Livreur
      * Assistant d’Exploitation
      * Technicien Chauffage
      * Technicien Expert
      * Monteur Chauffage

**ARTICLE 4 – CHEQUES CESU**

Renouvellement des chèques CESU pour les gardes d’enfants et les autres prestations et services éligibles sur la base d’une enveloppe de 120 € par année civile et par salarié.

Part patronale de 80€/ Part salariale maintenue à 40 € par prélèvement sur le bulletin de salaire.

Les chèques CESU seront sous format papier.

**ARTICLE 5 – DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée et l’aménagement du temps de travail sont appliqués conformément à l’accord T-PNO. Aucune modification n’est apportée à ces dispositions.

**ARTICLE 6 – COMPTE EPARGNE TEMPS**

Suppression de la limite d’âge à 40 ans. Maintien de la condition d’ancienneté d’1 an chez T-PNO ou dans la Compagnie en cas de mobilité interne.

La Direction s’engage à ouvrir des négociations sur l’âge d’accès du compte épargne temps dans le courant du 2eme semestre 2023.

**ARTICLE 7 – FORFAIT MOBILITE**

Le forfait mobilité durable s’adresse aux salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (Code du travail article L.3261-3-1 et R. 3261-13-1 nouveaux) :

- avec leur vélo, ou vélo à pédalage assisté personnel ;

- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;

- ou en transports publics ;

- ou en faisant appel à un service de location ou de mise à disposition en libre-service de cyclomoteur, de motocyclette, de cycle, de cycle à pédalage assisté, ou d’engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé, avec ou sans station d’attache, et accessibles sur la voie publique, à condition qu’ils soient équipés d’un moteur non thermique ou d’une assistance non thermique s’ils sont motorisés ;

- ou en faisant appel à un service d’autopartage, c’est-à-dire un service de mise en commun d’un véhicule ou d’une flotte de véhicules de transport terrestre au profit d’utilisateurs abonnés ou habilités, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

Prise en charge des frais engagés dans la limite de 150 € annuels hormis les personnes bénéficiant déjà d’une prise en charge de 50% d’un abonnement transport.

Le bénéfice de l’allocation est conditionné à une utilisation effective conforme à son objet, que l’employé doit pouvoir justifier en produisant :

- soit un justificatif de paiement fourni par le salarié ;

- soit une attestation sur l’honneur relative à l’utilisation effective d’un ou de plusieurs modes de transport alternatifs visés par le dispositif.

**ARTICLE 8 – DROIT A LA DECONNEXION**

L’utilisation professionnelle des outils d’information et de communication mis à la disposition des salariés par l’employeur s’effectue, par principe, sur le temps de travail.

Pour les matériels nécessitant une connexion aux serveurs de l’entreprise (ex : ordinateurs, PDA, communicants, …) pour accéder au réseau et aux courriels, il n’existe pas d’obligation hors temps de travail. Il ne peut donc être reproché à un salarié de ne pas être connecté et/ou de ne pas avoir répondu à un courriel hors de son temps de travail.

**ARTICLE 9 – JOURNEE DE CONGE LA VEILLE DES EXAMENS POUR LE PERSONNEL EN ALTERNANCE**

Une journée de congé exceptionnel sera accordée par année scolaire au personnel sous contrat d’alternance pour préparer l’examen principal.

**ARTICLE 10 – CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE**

Il sera accordé au salarié ayant charge d’enfant, sur présentation d’un certificat médical attestant la nécessité de la présence d’un parent, un jour de congé indemnisé par an.

**ARTICLE 11 – GARANTIE MATERNITE**

Prise en compte des augmentations individuelles pour les salariées revenant de congé de maternité. En fonction de ces augmentations individuelles, attribution d’une augmentation individuelle moyenne.

**III - DISPOSITIONS RELATIVES A L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

L’entreprise s’engage à respecter et à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires au respect des dispositions relatives à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et résultant des articles L.1144-1 à L 1142-6 et L 3221-2 à L 3221-1 du Code du travail, en particulier en matière de rémunérations.

Comme chaque année, la Direction et les organisations syndicales examinent les écarts entre Hommes et Femmes à partir des tableaux remis par la Direction.

**IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

Dans le cadre de l’accord signé le 15 décembre 2006, une évolution des classifications est notée puisqu’au 1er janvier 2022, 67 salariés ont changé de coefficient se répartissant ainsi :

* 35 Ouvriers/Employés avec changement de coefficient,
* 13 Ouvriers/Employés promus Agents de Maîtrise,
* 13 Agents de Maîtrise avec changement de coefficient,
* 2 Agents de Maîtrise promus Cadres,
* 4 Cadres avec changement de coefficient.

Il est rappelé que la pratique de l’entretien individuel annuel (EIA) et de l’entretien professionnel (EP) constitue un moment privilégié d’échange afin de mieux prendre en compte les souhaits du salarié, notamment en matière de formation, de mobilité et d’évolution professionnelle.

**V - DUREE DU PRESENT ACCORD ET PUBLICITE**

Le présent accord d’entreprise est conclu pour s’appliquer sur l’exercice 2023 et selon le calendrier attaché à chacune des différentes mesures.

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt en ligne sur la plateforme de « téléprocédure » (« téléaccords ») par le représentant légal de l’entreprise. Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire sera transmis à chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec les salariés.

Fait en deux exemplaires, à Nantes, le 14 novembre 2022 .

**Pour la Société T-PNO,**

Président

**Pour les Organisations Syndicales,**

Délégués Syndicaux CFDT

Délégué Syndical CFE / CGC

Délégués syndicaux CAT