**Accord sur les rémunérations (nao) 2023**

Le G.I.E. Pari Mutuel Urbain dont le siège est situé à Paris 15ème, 2 rue du Professeur Florian Delbarre, représenté par XX, Directrice des Ressources Humaines & RSE

*D’UNE PART,*

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives, representées par les Délégués Syndicaux Centraux,

*D’AUTRE PART,*

Ont arrêté les dispositions suivantes :

**Préambule**

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction du PMU se sont rencontrées lors des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires des 15 novembre, 29 novembre et 9 décembre 2022 sur le thème de la rémunération.

Cette négociation s’est déroulée dans un contexte économique global tendu notamment en raison de l’accroissement de l’inflation, qui au moment des négociations, était autour de 6% entrainant *de facto* un impact sur le pouvoir d’achat des salariés. C’est dans ce cadre très exceptionnel que la Direction a pris l’initiative d’avancer de plusieurs mois la date de ces négociations annuelles, sans remettre en cause son calendrier habituel. Il est entendu que l’ensemble de ces mesures est négocié dans le cadre des NAO 2023.

La Direction de PMU a rappelé dès l’ouverture des négociations qu’elle maintiendra sa politique de gestion de la performance individuelle et dès lors, elle ne mettra pas en place une augmentation générale.

En effet, la politique du PMU en matière de rémunération est axée principalement sur la gestion de la performance individuelle, le positionnement des salaires en cohérence avec le marché, la rétention des talents, une politique de rémunération variable de plus en plus largement adressée pour renforcer la valorisation du dépassement des objectifs ainsi qu’une valorisation de l’atteinte des résultats du PMU avec le partage de la valeur générée par l’entreprise via l’accord d’intéressement.

Pour autant, conscients des impacts de ce contexte sur le pouvoir d’achat des salariés du PMU, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction du P.M.U. sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1 - Prime de Partage de la Valeur**

Au regard du contexte économique difficile et exceptionnel, les parties conviennent de mettre en place une prime de partage de la valeur. Cette mesure est détaillée dans un accord distinct intitulé *« accord de mise en place de prime de partage de la valeur (NAO 2023) »*.

**Article 2 - Augmentation collective des salariés percevant une rémunération brute annuelle inférieure à 58.963€**

Article 2.1 – Salariés Bénéficiaires

Cette mesure est attribuée aux salariés qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

* Être lié par un contrat de travail en CDI
* Dont la rémunération annuelle totale de référence\* est inférieure à 58.963€ annuels bruts (sur la base d’un équivalent temps plein et d’une présence complète sur l’année.)

\*La rémunération annuelle totale de référence est composée des éléments suivants : salaire de base, prime transitoire, salaire complémentaire, prime de novembre, primes spécifiques suppléments fixes opérations, prime de reclassement PMH, prime de transport DEH, prime itinérant (entretien conduite sortie). Il contient également des suppléments de rémunération issus des accords Opérations ou temps de travail (heures supplémentaires, et complémentaires, heures majorées, tout supplément lié aux nocturnes ou horaires longs, astreintes, remplacement maitrise, supplément découchage, suppléments permanence jours fériés et 1er mai, suppléments CAH…) perçus entre Janvier 2021 et Décembre 2021. Il intègre également pour les collaborateurs en bénéficiant, le montant réel de leur RCV ou Part variable perçu en 2022 au titre de l’année 2021.

Cet agrégat est apprécié à la date du paiement de la mesure pour déterminer l’éligibilité à la mesure.

Article 2.2 - Montant de l’augmentation

L’augmentation collective est attribuée selon les tranches suivantes :

* +3% pour l’ensemble des salariés percevant une rémunération annuelle totale de référence \* inférieure à 36 000€ annuels bruts ;
* +2% pour l’ensemble des salariés percevant une rémunération annuelle totale de référence\* entre 36.000€ et inférieure à 44.000€ annuels bruts ;
* +1% pour l’ensemble des salariés percevant une rémunération annuelle totale de référence\* entre 44.000€ à 58.963€ annuels bruts (3x le SMIC à décembre 2022)

\*La rémunération annuelle totale de référence est détaillée à l’article 2.1, cet agrégat est apprécié à la date du paiement de la mesure pour déterminer l’éligibilité à la mesure.

Cette mesure rentre en vigueur le 1er mars 2023.

**Article 3 – Participation aux frais d’équipement liés au télétravail**

Article 3.1 – Les salariés bénéficiaires

Pour bénéficier de cette participation aux frais, le salarié doit être signataire d’un avenant individuel de télétravail.

Article 3.2 - Montant de la participation

Le montant maximal de la participation varie selon la situation des salariés bénéficiaires.

Il est de :

* 150€ TTC pour les salariés bénéficiaires qui n’ont jamais bénéficié d’une mesure similaire, notamment au titre des NAO 2021 et 2022.
* 100€ TTC pour les salariés bénéficiaires ayant déjà bénéficié d’une mesure similaire, notamment au titre des NAO 2021 et 2022.

La participation aux frais d’équipement sur le télétravail s’effectue par un remboursement sur le bulletin de paie selon les modalités de l’article 3.3.

Article 3.3 - Modalités sur la prise en charge

* Sur l’achat concerné

L’achat doit avoir lieu sur l’année 2023 et la prise en charge concernera l’achat d’un équipement bureautique (participation à une imprimante, cartouches, souris, etc.) ou équipement de bureau (participation à une chaise, éclairage, etc.) qui devra nécessairement expressément être mentionné sur le justificatif.

* Sur le délai

Le salarié bénéficiaire devra avoir transmis un justificatif d’achat à son nom à la Direction des Ressources Humaines, au plus tard le 15 décembre 2023.

Cette mesure est à durée déterminée, elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2023.

**Article 4 – Reconduction de l’augmentation temporaire du forfait télétravail**

Au regard de l’augmentation conjoncturelle de certains frais liés au télétravail dans le contexte actuel d’inflation, les parties conviennent de reconduire 12 mois supplémentaires la mesure de l’augmentation temporaire et exceptionnelle du forfait télétravail tel que prévu par l’article 4 de l’accord NAO 2022.

Article 4.1 - Montant temporaire du forfait

A ce titre, dans le cadre de l’exercice du télétravail volontaire et régulier, le salarié exerçant pour partie ses fonctions en télétravail bénéficiera, de manière temporaire, d’une allocation forfaitaire et globale versée par le PMU :

* 15 euros par mois pour le salarié qui télétravaille en moyenne 1 jour par semaine ;
* 20 euros par mois pour le salarié qui télétravaille en moyenne 2 jours ou plus par semaine.

Article 4.2 - Durée d’application

Cette augmentation est applicable du 1er mai 2023 jusqu’au 31 mai 2024.

Passé cette date, le montant du forfait mensuel tel que prévu par l’article 3.9 de l’accord relatif au télétravail du 1er avril 2021 recommencera à s’appliquer.

**Article 5 – Revalorisation des tickets restaurants**

Afin d’accompagner les salariés face à la baisse du pouvoir d’achat, la valeur faciale du titre restaurant est augmentée à hauteur de 9,90 euros.

La prise en charge est répartie comme suit :

* Part salariale : 40%, soit 3,98 euros
* Par patronale : 60%, soit 5,92 euros.

**Article 6 - Augmentation de la prise en charge des transports en commun**

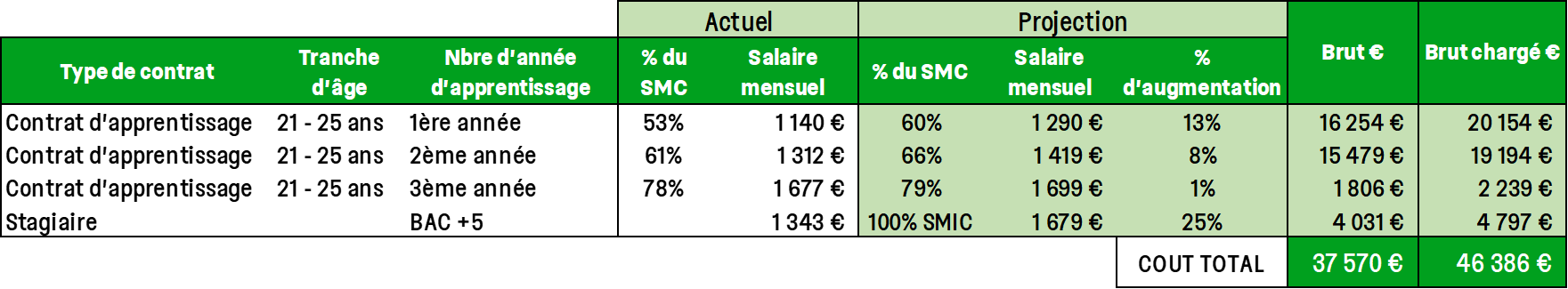
Il est décidé d’augmenter la prise en charge des frais de transports en commun afin de renforcer l’attrait de l’utilisation des transports en commun et d’anticiper une éventuelle hausse des tarifs.

Cette mesure est attribuée à tous salariés sur justificatif d’un abonnement de transport en commun (à l’exclusion de ceux bénéficiant d’un véhicule de fonction).

La prise en charge de l’employeur est de 60% du tarif de l’abonnement avec un remboursement mensuel sur le bulletin de paie.

**Article 7 – Alternants & stagiaires**

Afin d'aligner les rémunérations des alternants et gratifications de stage par rapport aux pratiques du marché, la Direction propose une augmentation des grilles, ci-dessous reprises à titre informatif :

****

Cette mesure rentre en vigueur au 1er janvier 2023.

**Article 8 – Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord (articles 1, 3 et 4). Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023 et suivant le calendrier précisé pour chaque mesure.

**Article 9 – Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d’avis de réception, et déposé à la DREETS (([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)) et au greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 12 décembre 2022

En 5 exemplaires

|  |  |
| --- | --- |
| Pour les Organisations Syndicales Représentatives  Les délégués syndicaux centraux | Pour la Direction |
| XX, XX  Signature : | Directrice des Ressources Humaines & RSE  XX  Signature : |
| XX, XX  Signature : |
| XX, XX  Signature : |
| XX, XX  Signature : |