**Accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2023 et l’année 2024**

**ENTRE**

La Chambre de Commerce Internationale (ICC), située au 33-43 avenue du Président Wilson, 75116 Paris – représentée XX

d'une part,

**ET**

L’organisation syndicale :

SMA-CFDT représentée par XX, dûment habilitée

d'autre part,

il est convenu ce qui suit

**Préambule**

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail et, conformément à l’article 22 de l’Accord cadre dit « Accord d’entreprise » du 6 juin 2018, des réunions entre la Direction et l’organisation syndicale représentative dans l'entreprise, à savoir le SMA-CFDT se sont tenues, les 17 novembre, 29 novembre et 8 décembre 2022.

Dans le respect des dispositions de l’article L.2232-17 du Code du Travail, la déléguée syndicale était accompagnée d’un invité, membre du personnel d’ICC. La Direction était représentée par la Directrice des Ressources Humaines, assistée de la Responsable du Développement RH.

La Direction rappelle qu’ICC poursuit son objectif de stabilité financière. Les prévisions de résultats de 2022 montrent une légère perte due, en partie, aux investissements réalisés dans le cadre du plan de transformation. Les perspectives pour l’année 2023 sont réservées notamment en raison de la crise économique, l’inflation et l’environnement géopolitique instable lié à la guerre en Ukraine et à ses conséquences.

La Direction considère, toutefois, qu’il est important de reconnaître l’implication et les efforts du personnel dans la poursuite des objectifs d’ICC et d’accompagner, dans la mesure du possible, les collaborateurs dans cette période d’inflation.

La Direction a donc répondu favorablement à certaines des revendications de la délégation syndicale et proposé des mesures.

Ceci étant préalablement exposé, les dispositions suivantes ont été arrêtées :

**Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord s’applique de plein droit à l’ensemble des salariés de la Chambre de Commerce Internationale basés en France, titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

**Article 2 – Durée d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus.

Certains dispositifs prévus dans cet accord ne s’appliquent que sur l’année civile 2023.

Le présent accord cessera de plein droit à l’échéance de ce terme, soit au 31 décembre 2024. A cette date et conformément à l’article L.2222-4 du Code du Travail, il cessera de produire ses effets.

**Article 3 – Prime de partage de la valeur.**

Les parties s’accordent sur le versement de la prime de partage de la valeur. Cette prime prévue par le législateur (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022) permet à l’employeur de verser une prime aux salariés et de les faire bénéficier de l’exonération de cotisations, de contributions sociales (hormis la CSG, CRDS) et de l’impôt sur le revenu selon les modalités déterminées par le législateur (rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic annuel pour les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023).

La délégation syndicale avait demandé le versement d’une prime de 3000 € en décembre 2022 et une autre prime du même montant courant 2023.

La direction, quant à elle, avait budgété un versement de ce montant pour l’année 2023.

Les parties conviennent que, compte tenu du niveau d’inflation en France (environ 6% en 2022) et du budget alloué, la prime de partage de la valeur permettra aux salariés d’ICC de faire face, en partie au moins, à l’augmentation des prix. Les parties conviennent de verser une prime de partage de la valeur d’un montant de 3000 € (trois mille euros) avec la paie du mois de mars 2023 selon les modalités précisées ci-dessous.

Bénéficieront de ce versement les salariés :

* En CDI, CDD ou en intérim.
* Présents dans les effectifs en 2022 et à la date du versement, soit au 31 mars 2023.
* Le montant de 3000 € sera proratisé pour les salariés qui ont rejoint ICC en 2022.
* Les salariés dont le contrat de travail a été suspendu en 2022 bénéficieront d’un montant proratisé.

Les critères de la proratisation applicables seront les mêmes que ceux en vigueur pour le calcul du 13ème mois (les absences de plus d’un mois - 30 jours ouvrables - continues ou discontinues pour quelque motif que ce soit, hormis absence pour congés payés et congé maternité légal, seront déduites au prorata temporis de la période de référence prise en compte pour le calcul de la prime).

Il est à noter que plus de 61 % des effectifs bénéficieront de l’exonération des charges sociales et des impôts sur le revenu lors du versement de cette prime. Le montant de 3000 € de la prime représente un équivalent allant de 12% à 6% d’augmentation pour 65% du personnel.

**Le versement de la prime de partage de la valeur sera réalisé en une seule fois au mois de mars 2023 et ne sera pas reconduit.**

**Article 4 – Augmentation de la masse salariale brute annuelle**

La délégation syndicale proposait une augmentation généralisée de 7% ou des augmentations différenciées selon le niveau de salaire en s’attachant au fait que le niveau de l’inflation prévu à la fin de 2022 était exceptionnellement haut et devrait le rester en 2023 :

- jusqu’à 3000 Euros : 10% d’augmentation

- Entre 3001 et 4000 Euros : 6%

- Entre 4001 et 7000 Euros : 4 %

- Au-dessus de 7001 Euros : 3 %

La direction, quant à elle, rappelait que le budget prévu pour le paiement de la prime de partage de la valeur et des augmentations annuelles individuelles représentait 6% (respectivement 3% pour le versement de la prime de partage et 3% pour les augmentations annuelles) de la masse salariale, ce qui est exceptionnel et constitue un effort substantiel de la part de l’organisation.

Par ailleurs, la Direction souligne que sa politique de rémunération est basée sur une volonté de reconnaissance du mérite, la réduction des inégalités en interne, basée sur un benchmark interne, ainsi que sur le maintien de l’attractivité des salaires en externe grâce au « global grading system » et le benchmark externe avec des postes similaires.

La direction rappelle son souhait que le budget des augmentations de 3% serve à réduire les écarts par rapport au marché extérieur (notamment pour les salaires les moins élevés) et à augmenter les salaires des collaborateurs très performants.

Par conséquent, les parties s’accordent sur les principes des augmentations annuelles individuelles suivants :

* Les salariés qui n’ont pas répondu aux attentes et n’ont pas performé en 2022 ne bénéficieront pas d’augmentation annuelle. Les managers des personnes concernées devront indiquer aux ressources humaines les raisons qui ont motivé cette décision. Il est précisé que les managers auront dû, au cours de l’année, attirer l’attention des collaborateurs concernés sur leur manque de performance, par le biais d’écrits circonstanciés. Un collaborateur ne devra pas découvrir, au moment de la distribution des augmentations que sa performance n’était pas au niveau attendu.
* Une augmentation de 1% minimum sera octroyée à tous les autres salariés. Le pourcentage prendra en compte les benchmarks interne et externe tels qu’ils auront été communiqués aux managers qui, de leur côté, statueront sur la performance des collaborateurs.
* Les salariés qui ont rejoint ICC après le 1er juillet 2022 ne seront pas éligibles à l’augmentation annuelle. En revanche ils bénéficieront du versement de la prime de partage de la valeur au prorata temporis.
* Les salariés qui ont été promus en 2022 (entre le 1er juillet et 31 décembre 2022) avec une augmentation de 3% ou plus, ne bénéficieront pas de l’augmentation ou le cas échéant d’une augmentation ne dépassant pas 1%.
* Les salariés qui ont rejoint ICC courant 2022 et, notamment, avant le mois de juillet 2022, bénéficieront d’un pourcentage d’augmentation proratisé qui tiendra compte du benchmark externe/interne et de leur performance.
* Les salariés dont le contrat s’achève, pour quelque motif que ce soit, durant le 1er trimestre de l’année 2023 ne bénéficieront pas d’augmentation annuelle.

**Les principes de l’augmentation s’appliquent uniquement pour l’année 2023.**

**L’augmentation annuelle sera effective au mois de janvier 2023.**

Chaque salarié sera informé par son manager de sa situation personnelle avant la fin du mois de janvier 2023.

**Article 5 – Octroi d’un treizième mois**

La Délégation Syndicale demandait d’instaurer définitivement le 13ème mois.

La Direction accepte le maintien du 13ème mois pour une durée déterminée de deux ans, soit jusqu’au 31 décembre 2024, selon les principes suivants :

- Versement d’un mois de salaire à chaque salarié d’ICC en deux tranches

* Un demi-mois de salaire en juin (le salaire de référence étant le salaire du mois de mai de l’année en cours) ;
* Un demi-mois de salaire en décembre (le salaire de référence étant celui du mois de novembre de la même année).
* Ce 13ème mois sera versé sur la base de la présence de la personne dans les effectifs pendant l’année de référence N (au prorata temporis).
* Ces tranches seront versées aux personnes présentes dans les effectifs à la date de versement (en juin et en décembre).
* Les absences de plus d’un mois (30 jours ouvrables) continues ou discontinues pour quelque motif que ce soit, hormis absence pour congés payés et congé maternité légal, seront déduites au prorata temporis de la période de référence prise en compte pour le calcul du 13ème mois.

Ces règles ne souffriront aucune exception.

De nouvelles négociations annuelles obligatoires auront lieu avec la délégation syndicale fin 2024.

**Article 6 – Accompagnement pour déterminer les droits à la retraite**

La Délégation syndicale a demandé à la direction de financer les services d’accompagnement de départ en retraite des collaborateurs d’ICC.

La Direction accepte de mettre en place une aide aux salariés afin d’étudier leurs droits à la retraite, les possibilités de rachat de trimestres manquants, de constitution de dossiers de globalisation des droits.

Les parties déterminent les conditions suivantes pour accéder à cet accompagnement :

- Être salarié d’ICC et avoir 55 ans et plus.

- Le salarié devra faire la demande au service RH pour une analyse préalable. Les ressources humaines détermineront le niveau d’accompagnement en fonction du besoin exprimé.

- Les Ressources Humaines prendront contact avec le consultant externe pour lancer l’accompagnement.

- Les Ressources Humaines établiront un rapport annuel sur le nombre de dossiers traités et le coût afférent.

**Article 7 – Augmentation de la valeur faciale du Ticket Restaurant**

La Délégation syndicale a demandé à la direction d’augmenter la valeur faciale du Ticket Restaurant de 9,20 euros à 9,60 euros. La Direction accepte cette demande.

Cette mesure sera mise en place au 1er janvier 2023. La participation employeur passera de 5,52 euros à 5,76 euros et la participation salarié passera à 3.84 euros (3,68 euros précédemment).

**Article 8 – Prise en charge de frais de transport en commun**

Les frais de transport en commun en Ile-de-France (les abonnements type Navigo) seront pris en charge à hauteur de 70%. Les frais d’abonnements de transport en commun hors d’Ile-de-France seront remboursés à hauteur de 50%, conformément à la législation en vigueur, les deux étant cumulables.

**Article 9 – Acquisition des congés d’ancienneté**

La Direction propose de modifier la date d’appréciation des congés d’ancienneté comme précisé auparavant dans l’accord cadre signé en juin 2018 (article 15).

Pour rappel, au congé annuel s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 2 jours après 5 ans d’ancienneté révolus, 5 jours après 10 ans d’ancienneté révolus et 6 jours après 20 ans d’ancienneté révolus.

L'ancienneté sera dorénavant appréciée à la date anniversaire du contrat des salariés concernés.

**Article 10 – Reprise de certaines dispositions de l’accord précédent des Négociations Annuelles Obligatoires**

La Direction souhaite renouveler les dispositions suivantes de l’accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires de 2021 :

* Article 5 Forfait mobilité durable.
* Article 6 Formation sur le temps de travail
* Article 9 Octroi d’une heure trente rémunérées par jour pour l’allaitement
* Article 11 Travailleurs en situation de handicap

**Article 11 – Rejet des autres revendications de la Délégation Syndicale**

La Délégation syndicale avait présenté un certain nombre d’autres revendications auxquelles la Direction n’a pas souhaité donner de suite positive. Il s’agissait de revendications portant, notamment, sur une augmentation de la prime accordée au moment du départ à la retraite des salariés, de la prime de médaille du travail, de prise de participation dans des crèches interentreprises ou chez une assistante maternelle, de l’octroi de jours pour des examens (médicaux ou universitaires), des convocations administratives, l’adaptation d’enfants à la crèche.

**Article 12 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de dépôt auprès de l'administration compétente et son application sera rétroactive selon les dates indiquées dans le présent accord.

**Article 13– Dépôt et publicité**

En application de l’article D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS de Paris, ainsi que via la plateforme numérique [***www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr***](http://link.diffusion.travail.gouv.fr/c?p=xBAa0LX-bADsTT7QutCONdCAEiwo0LXEED4EcNC00KjQ1UDQrtCC0I_5BEzQxtCA9NktaHR0cDovL3d3dy50ZWxlYWNjb3Jkcy50cmF2YWlsLWVtcGxvaS5nb3V2LmZyuDVhYTdkYjY1Yjg1YjUzNTBlZjFjZjIzYsQQ8dDBY9DV0ItfTF_Qjyp2NtC8ctDY0IK-bGluay5kaWZmdXNpb24udHJhdmFpbC5nb3V2LmZyxBTQj2z80JEH0JNU0JZb0L0A7tDF0L7q0JvQkTnzbQ)  appelée depuis le 28 mars 2018 à remplacer les modalités de dépôt précédemment citées. Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

L’accord sera également porté à la connaissance du personnel de la Chambre de Commerce Internationale par voie d’affichage sur les panneaux prévus à cet effet et par le biais de l’intranet.

Fait en 5 exemplaires à Paris le 8 décembre 2022

**Pour la Chambre de Commerce Internationale**

**Pour l’organisation syndicale**

SMA-CFDT,