

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les deux parties se sont rencontrées les 20 janvier 2023, 9 février 2023, 8 mars 2023 et 14 mars 2023.

Dans ce cadre, les échanges ont porté sur :

1 - Les salaires effectifs (mesures collectives, spécifiques et individuelles).

2 - La durée effective et l’organisation du temps de travail.

3 - L’emploi des séniors.

4 - Les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d’atteindre ces objectifs.

5 - La formation professionnelle.

6 - Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Les échanges se sont appuyés sur la situation sociale et économique du pays et de Terres Inovia, il est convenu ce qui suit :

**1 - Les salaires effectifs**

**Mesures collectives 2023 :**

* Augmentation générale :

**Rappel de l’accord salarial 2022-2024 :** l’accord sur la politique salariale 2022-2024 prévoit la possibilité de procéder à une augmentation générale des salaires. Son déclenchement est basé sur l’appréciation de quatre critères économiques : perspectives budgétaires et conjoncturelles, indice des prix à la consommation, EBITDA prévisionnel de l’année N et résultat prévisionnel.

L’EBITDA et le résultat net étant négatifs (-1 679 000€ et -502 000€ respectivement), il n’y a pas lieu, selon l’accord salarial, d’accorder d’augmentation générale des salaires.

Néanmoins, étant donné l’inflation de + 6% sur les 12 derniers mois de 2022 et 2023, lors de la construction du budget de la masse salariale de Terres Inovia, une enveloppe globale de 500 000 € a été budgétée pour toutes les mesures individuelles et collectives, dont celle relevant de la négociation annuelle obligatoire 2023.

Dans le cadre de cette négociation, la direction et les délégués syndicaux ont acté des augmentations générales. Ces augmentations sont plus élevées que la grille prévue dans notre accord de politique salariale.

De ce fait, la direction prend acte de revaloriser les collaborateurs en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée entrés dans les effectifs avant le 1er janvier 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Le taux de la revalorisation est différent selon la catégorie sociale professionnelle :

* Cadres (à partir du coefficient 350) : augmentation de + 3,5 %
* Non cadres (du coefficient 190 à 325) : augmentation de + 4,5 %

L’ensemble de ces augmentations générales représente un coût chargé prévisionnel de 400 000 €.

**Mesures individuelles 2022 :**

* Enveloppe 1 de la partie fixe pour les augmentations de rémunérations individuelles :

**Rappel de l’accord salarial 2022-2024 :** l’EBITDA prévisionnel étant négatif et le résultat net étant négatifs, les critères d'ouverture d'une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles (partie fixe) ne sont pas réunis.

Au vu des mesures générales actées précédemment et de l’enveloppe restante disponible pour toute mesure qui pourrait s’imposer pendant l’année, la direction prend l’engagement de réserver autant que possible des moyens pour l’organisation d’une commission parcours professionnel durant l’année 2023 et permettant les mesures individuelles afférentes.

* Enveloppe 2 de la partie variable pour les primes individuelles annuelles sur objectifs :

La décision a été prise de privilégier une mesure générale. Le budget prévisionnel n’est pas suffisant à ce jour pour acter un montant pour les primes individuelles exceptionnelles. Par contre, si à la fin de l’exercice annuel le budget le permet, une enveloppe sera déterminée à cette fin.

* Mesures complémentaires individuelles :

Une discussion, lors de cette Négociation Annuelle obligatoire, a porté sur les évolutions de rémunérations, la progression des collaborateurs au sein de Terres Inovia, la stagnation de carrières de certains collaborateurs et le fonctionnement de la commission parcours professionnelle.

On constate, à ce jour, 3 groupes de rémunération au sein de Terres Inovia :

* Un groupe de collaborateurs ayant pour rémunération le plancher de leur coefficient.
* Une seconde population dans laquelle un certain nombre de collaborateurs ont une rémunération **non indicée** sur les planchers des coefficients de la CCN due à leur historique de carrière avant la mise en place de la commission parcours professionnelle ou dans le cadre de leur recrutement. Pour cette population, lorsque le point UIC augmente, cela ne se traduit pas par une évolution de leur rémunération de base.
* Une troisième population qui a bénéficié d’une promotion et/ou d’une augmentation lors des commissions parcours professionnel, et dont la rémunération est non indicée sur les planchers des coefficients de la CCN. De la même façon que précédemment, lorsque le point UIC augmente, cela ne se traduit pas par une évolution de leur rémunération de base. Par conséquent, ces collaborateurs, sans mesure collective ou individuelle du fait de l’entreprise, se trouve rattraper progressivement par le plancher de leur coefficient ce qui a pour effet d’annuler la mesure prise par la CPP à son origine.

La direction s’engage à étudier systématiquement la possibilité de réviser ou non, par voie d’avenant, le calcul de la rémunération des collaborateurs relevant de la troisième population afin qu’il tienne compte de la valeur du plancher auquel s’ajoute l’écart dont ils bénéficient (voir exemple ci-après).

Et les futurs dossiers validés aux prochaines commissions parcours professionnels auront systématiquement une définition de leur rémunération sur ce même principe.

Exemple : cas d’un salaire de base (brut) dont la valeur est de 100 € supérieur au salaire correspondant au plancher. Le salaire de base sera défini : valeur du plancher + 100 €

Pour les collaborateurs relevant de la seconde population, ils pourront demander à pouvoir bénéficier de cette mesure en procédant à une demande de passage en commission parcours professionnel.

Il est rappelé que le dépôt du dossier lors d’une commission parcours professionnel (CPP) peut être aussi bien à l’initiative du collaborateur que du manager (voire de la direction). Il est important de rappeler que tout dossier complet (notamment comprenant l’avis du manager) élaboré à la demande du collaborateur doit être porté à la connaissance de la CPP.

La direction est consciente qu’il y a toujours un manque de visibilité d’évolution pour les cadres coefficient 460. Ces évolutions sont actuellement hors convention collective.

Par conséquent :

* Les collaborateurs, cadres au coefficient 460 et relevant de la seconde population précédemment citée seront étudiés en priorité cette année.
* Pour la prochaine NAO, la direction s’engage à donner des points de repères de trajectoire concernant ses évolutions (exemple : ancienneté, utilisation ou non de coefficient intermédiaire, compétences, engagement…).

**2 - La durée effective et l’organisation du temps de travail**

L’accord collectif d’entreprise portant sur la durée et l’aménagement du temps de travail est entré en vigueur le 1er février 2021.

Les 2 années de reculs, 2021 et 2022, vont permettre une analyse plus poussée et d’avoir des retours concrets de l’application de cet accord à la fin 2023. Cette analyse portera sur le nombre d’heures faites sur les 2 années, les heures supplémentaires, les congés payés, les RTT/RF posés et déposés sur le CET et un avis qualitatif et quantitatif sur le pilotage la catégorie des cadres forfaits heures.

**3 - L’emploi des seniors**

L’accord sénior a été négocié et signé le 2 juillet 2020. Depuis 3 dossiers d’engagement dans l’accord sénior ont été montés et validés par le comité de direction.

**4 - Les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d’atteindre ces objectifs**

L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un outil créé en 2018, qui permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes. La finalité de cet outil est de mettre fin aux inégalités professionnelle.

Au titre de l’année 2022, l’index hommes/femmes de Terres Inovia est 99/100. Pour rappel : En cas d’Index inférieur à 75 points, l’entreprise doit prendre des mesures correctives, pour diminuer les écarts dans un délai de 3 ans sous peine de sanctions financières.

Le résultat confirme que nous devons faire perdurer notre politique sociale et d’égalité Hommes/Femmes.

**5 - La formation professionnelle**

Le plan de formation prévisionnel 2023 a été présenté au Comité social économique le 16 février 2023 pour un budget prévisionnel de 125 177 €uros.

Un travail est en cours pour disposer d’un plan de formation pluriannuel sur trois années.

**6 - Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.**

Actuellement, les mesures prises en faveur de l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés n’ont toujours pas permis d’augmenter le nombre de travailleurs handicapés.

Un rapprochement avec Cap emploi et la reprise de la participation au DuoDay contribueront à ces mesures.

Fait à Paris, le

Pour le Syndicat CFDT, Pour la Direction,

XXXX XXXX XXXX XXXX

XXX XXX