logo signature

**ACCORD D’ETABLISSEMENT DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE**

**2022-2023**

**Entre**

**1. L’Entreprise**

Raison sociale : ASPEN NOTRE DAME DE BONDEVILLE (ASPEN NDB)

RCS Rouen : B 793 618 828

Forme juridique : Société par actions simplifiées à associé unique (SASU)

Capital : 301 311 134 €

Siège Social : 1 rue de l’abbaye

Code Postal : 76960 Ville : NOTRE DAME DE BONDEVILLE

Représentée par

Agissant en qualité

**D’une part,**

**Et**

**2. Les représentants d'organisations syndicales** représentatives, prises en la personne de leurs représentants :

La CFE-CGC

La CGT

L’UNSA

**D'autre part**,

Ci-après collectivement dénommés les « Parties ».

SOMMAIRE

[1. Champ d’application 3](#_Toc102406439)

[2. AUGMENTATION SALARIALE 3](#_Toc102406440)

[3. PRIME DE TRANSPORT 3](#_Toc102406441)

[4. POLITIQUE HANDICAP 4](#_Toc102406442)

[5. APPLICATION de l’accord 4](#_Toc102406443)

[5.1 Entrée en vigueur et durée 4](#_Toc102406444)

[5.2 Dépôt et diffusion 4](#_Toc102406445)

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Obligatoire (NO), la Direction et les Organisations Syndicales d’Aspen Notre Dame de Bondeville se sont rencontrées les 10 et 17 mars, les 7 et 14 avril 2022.

Malgré un contexte sanitaire mondial encore dégradé à la suite de la pandémie de Covid-19, un contexte politique et économique international complexe et après plusieurs échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales représentatives, il a été convenu l’application des dispositions ci-après.

# Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés du site d’Aspen Notre Dame de Bondeville sous réserve d’une ancienneté d’au moins 3 mois au 1er juillet 2022. Le champ d’application des différentes mesures qu’il prévoit est précisé dans les articles concernés.

# AUGMENTATION SALARIALE

L’enveloppe d’augmentation sera de 2.8% de la masse salariale brute pour l’ensemble du personnel répartie comme suit :

Une enveloppe d’augmentation générale (AG) à hauteur de 1.3% sera attribuée selon l’article 1 à l’exception des cadres dirigeants.

Des augmentations individuelles (AI) à hauteur de 1.3% en fonction de la performance au titre de l’année 2021-2022, des ajustements, des promotions et de la reconnaissance de l’expertise pour les salariés évalués 4, 3 ou 2.

Dans le cadre des augmentations individuelles, un minimum par rating sera appliqué à savoir :

* Evaluation en rating 1 : pas d’augmentation individuelle
* Evaluation en rating 2 : minimum de 0.3%
* Evaluation en rating 3 : minimum de 1%
* Evaluation en rating 4 : minimum de 1.3%

Et une enveloppe d’augmentation de 0.2% de la masse salariale brute concernera les augmentations dans le cadre de promotions, reconnaissances, ajustements ou rétentions tout au long de l’exercice 2022-2023.

Les éventuels écarts concernant l’égalité professionnelle femme-homme seront traités lors de la revue de salaire annuelle.

La mise en place d’une augmentation générale ne générera pas la revalorisation des primes comme mentionné dans l’accord sur le temps de travail et la rémunération en vigueur.

# PRIME DE TRANSPORT

La prime de transport sera revalorisée à hauteur de 5% pour les 4 zones.

# POLITIQUE HANDICAP

Dans le cadre de notre politique handicap, 1 journée supplémentaire par an sera octroyée pour les salariés en situation de handicap ou ayant une personne en situation de handicap à charge.

Une enveloppe de 10 000 euros par an sera consacrée, sous forme de chèque CESU, pour les salariés en situation de handicap ou ayant une personne en situation de handicap à charge. Les salariés devront se rapprocher du Service Ressources Humaines pour en bénéficier après discussion et validation auprès du Service de Santé au Travail.

# APPLICATION de l’accord

## 5.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prendra effet le 1er juillet 2022, il est conclu pour une durée d’un an soit jusqu’au 30 juin 2023. Les chapitres 3 et 4 perdureront au-delà du 30 juin 2023.

## 5.2 Dépôt et diffusion

Le présent accord est établi en 6 exemplaires.

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société par courrier simple et par courrier électronique avec accusé de réception, pour notification au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail. Le présent accord sera, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail nouvellement applicable, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale, aucune des Parties n’ayant exprimé le souhait d’occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes de Rouen ;

- un exemplaire sera déposé en ligne sur la plateforme Télé Accords (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du 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 le personnel.

Par ailleurs, un exemplaire de ce texte sera tenu à la disposition du personnel à la Direction des Ressources Humaines de la Société.

Fait à Notre Dame de Bondeville, le 4 mai 2022

**Pour la Direction**

**Pour les Organisations Syndicales :**

La CFE-CGC

La CGT

L’UNSA