**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**ACCORD RELATIF AUX REMUNERATIONS**

**POUR L’ANNEE 2022**

Entre

La société XPFIBRE représentée par XXX, en sa qualité de Président,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de XPFIBRE, ayant dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord :

|  |  |
| --- | --- |
| **CFDT** | **XXX** |
|  | Délégué Syndical |
| **CFE-CGC**  **CFTC** | **XXX**  Déléguée Syndicale  **XXX**  Délégué Syndical |
|  |  |
| **UNSA** | **XXX** |
|  | Délégué Syndical |

**PREAMBULE**

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail s’est déroulée au cours de **4 réunions les 24 janvier, 1er, 8 et 14 février 2022** avec les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la société XPFIBRE.

Au cours de ces réunions de négociation, les parties ont abordé le principe de mesures relatives aux augmentations salariales ainsi que différentes mesures complémentaires concernant notamment les Titres Restaurant et la prise en charge de certaines dépenses de transport.

Les organisations syndicales représentatives ont ainsi pu présenter leurs revendications respectives à la Direction.

Les revendications et propositions successives des parties ont permis d’aboutir au présent accord, prévoyant les dispositions définies ci-après.

La Direction a rappelé aux organisations syndicales que l’ensemble des thèmes relatifs à l’égalité professionnelle a fait l’objet d’une négociation au sein du groupe Altice. Cette négociation a abouti à un accord triennal signé le 25 mai 2019, accord applicable au sein de XPFIBRE.

## Article 1 – Eligibilité

Pour être éligibles aux mesures salariales prévues à l’article 2 du présent accord les collaborateurs doivent avoir au 31 janvier 2022 au moins 9 mois d’ancienneté en CDI ou en CDD.

Sont exclus : les stagiaires, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les personnels dont le contrat est rompu ou ayant une date de fin de contrat arrêtée et connue au 31 janvier 2022, les personnels engagés dans un process de départ au 31 janvier 2022.

## Article 2 – Augmentation collective pour les premiers niveaux de salaires

L’augmentation collective sera de **:**

|  |  |
| --- | --- |
| Salaire annuel fixe de base brut  équivalent temps plein\* | Taux d'augmentation collective |
| Inférieur ou égal à 30 000€ | 3,00% |
| Entre 30 001€ et 35 000€ | 2,20% |
| Entre 35 001€ et 42 500€ | 1,70% |
| Entre 42 501€ et 47 500€ | 1,50% |

Le salaire annuel fixe de base brut est calculé de la manière suivante : salaire mensuel fixe de base brut équivalent temps plein au 31/01/2022 x nb de mois de versement prévu contractuellement.

Ne sont pas concernés par la présente mesure, les collaborateurs soumis à un plan de rémunération variable commercial ou de nature commerciale.

Cette augmentation collective est **rétroactive au 1er janvier 2022** etse cumule le cas échéant avec une mesure d’augmentation au titre de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociée dans le cadre de l’accord du 25 mai 2019 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une mesure d’augmentation dans le cadre des minima de la CCNT.

## Article 3 – Augmentations individuelles

### 3.1 Montant des augmentations individuelles

Les parties conviennent de fixer l’enveloppe d’augmentations individuelles à **1,6%** des salaires mensuels fixes de base brut équivalent temps plein du mois de janvier 2022 des éligibles. Ces augmentations individuelles seront attribuées lors des Comités de Salaires.

### 3.2 Calcul de l’enveloppe d’augmentations individuelles

Enveloppe = Masse salariale de la population considérée X Taux retenu pour cette même population

Où masse salariale = Somme des salaires fixes de base bruts contractuels équivalent temps plein du mois de janvier 2022 de la population considérée X nombre de mois de versement prévu contractuellement.

### 3.3 Date d’effet des augmentations individuelles

Les décisions relatives aux augmentations individuelles prises à l’occasion des Comités de Salaires prendront effet rétroactivement à compter du **1er janvier 2022** et se cumulent le cas échéant avec la mesure conventionnelle au titre de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociée dans le cadre de l’accord du 25 mai 2019 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 4 – Enveloppe spécifique consacrée aux mobilités, promotions et ajustements salariaux en 2022

Il est décidé d’allouer un budget spécifique pour accompagner des collaborateurs qui seront concernés en 2022 par :

* Une mobilité,
* Une promotion.
* Un ajustement salarial.

### 4.1 Montant de l’enveloppe

L’enveloppe spécifique est fixée à **0,15 %** de la masse salariale fixe de base brute équivalent temps plein au 31/01/2022 des éligibles aux Comités de Salaires.

### 4.2 Date d’effet des augmentations

Il est précisé que cette enveloppe sera utilisée au fur et à mesure de l’année 2022 et que les augmentations qui seraient accordées au titre de cette enveloppe le seront au moment des faits sans rétroactivité.

***Article 5 – Mesures financières complémentaires***

En complément des mesures salariales, les mesures suivantes seront appliquées :

* la prise en charge d’une partie des frais de transport publics,
* le covoiturage,
* les titres restaurants,

5.1 Prise en charge pour partie des frais de transport publics

Il est décidé de maintenir la prise en charge à 90% du prix du ou des titres d’abonnement aux transports collectifs, tels que définis à l’article R.3261-2 du Code du Travail, engagés par les collaborateurs pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail pour tous les salariés de la métropole.

Cette prise en charge à 90% du ou des titres d’abonnement aux transports collectifs couvre également les abonnements aux services publics de location de vélos. Les salariés devront présenter une attestation sur l’honneur indiquant que ces abonnements sont utilisés pour réaliser tout ou partie du trajet domicile – lieu de travail.

La prise en charge à 90% du prix du ou des titres d’abonnement aux transports collectifs est conditionnée au fait que le choix du domicile a été motivé par des raisons autres que des convenances personnelles.

Il est rappelé que lorsque le choix du domicile du collaborateur est motivé par des convenances personnelles, l’Entreprise prendra en charge 50 % du prix du ou des titres d’abonnement aux transports collectifs, et ce conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

5.2 Les titres restaurant

Il est décidé de maintenir la valeur actuelle des titres restaurant pour l’ensemble des collaborateurs soit de **9,48 euros**. La part employeur de 60 % représente 5,69 euros, et la part salarié de 40% représente 3,79 euros.

La forme de titres restaurant est dématérialisée.

Les modalités d’attribution des titres restaurant sont définies à l’annexe 2 du présent accord.

## Article 6 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022, après l’accomplissement des formalités de dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2022.

***Article 7 – Formalités de dépôt***

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt auprès du secrétariat du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Cet envoi sera complété de l’envoi d’un exemplaire sur support électronique pour dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris.

## Article 8 – Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives, signataires ou non. De plus, le présent accord fera l’objet d’un affichage dans l’Intranet groupe.

Fait à Courbevoie, le 14 février 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour XPFIBRE** | **Pour les Organisations Syndicales**  **Représentatives** | |
| **XXX** | **CFDT** | **XXX** |
| Président |  | Délégué Syndical |
|  | **CFE-CGC**  **CFTC** | **XXX**  Déléguée Syndicale  **XXX**  Délégué Syndical |
|  |  |  |
|  | **UNSA** | **XXX** |
|  |  | Délégué Syndical |

**ANNEXE 1 - MODALITES D’ATTRIBUTION DES TITRES RESTAURANT**

Les salariés n’ayant pas accès à un restaurant d’entreprise subventionné, ils bénéficient de titres restaurant.

Les titres restaurant sont dématérialisés.

Modalités d’attribution des titres restaurants

La formule de calcul pour l’attribution des titres restaurants est la suivante :

Nombre de TR (distribué en début de mois M+1) = nombre de jours ouvrés théoriques du mois M+1 – absences nouvellement saisies depuis la dernière paie y compris les régularisations du mois précédent.

En cas de déplacement professionnel ou de déjeuner professionnel, les collaborateurs seront indemnisés via une note de frais (conformément à la politique Voyages et Dépenses) de laquelle sera déduite la part patronale du titre restaurant.

Il est rappelé à toutes fins utiles qu’il n’y a pas de titre restaurant d’accordé au titre d’une journée de formation incluant un déjeuner, réalisée dans le cadre du plan de formation.