**NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

**Procès-Verbal d’accord partiel**

Entre :

La Société Altim France, 110 avenue Victor Hugo à Boulogne Billancourt,

Représentée par XXXXXXX, Gérant et menée par XXXXXX, DAF et DRH, accompagnée de XXXX

Et

L’organisation syndicale CFDT,

Représentée par XXXXXXX, Déléguée syndicale

Et

L’organisation syndicale CGT,

Représentée par Madame XXXXXXX, Déléguée syndicale

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) portant sur l’année 2022, s’étant déroulée lors des réunions du 18 février 2022, du 11 mars 2022 et lors de l’échange du lundi 14 mars, les parties, après avoir échangé leurs dernières propositions ont constaté leur accord partiel sur les modalités à mettre en œuvre dans les matières objet de la N.A.O.

L’employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, en communiquant les indicateurs et les propositions le 18 février 2022 puis a répondu aux questions sur les indicateurs.

Les élus ont envoyé leurs propositions le 4 mars 2022.

Pour information, la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, le temps de travail et le partage de la valeur comprend : les salaires effectifs ; la durée effective et l'organisation du temps de travail ; les rémunérations Homme/Femme ainsi que le partage de la valeur ajoutée. La Négociation Annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail comprend : l’égalité professionnelle Homme/Femme ; l’évolution de l’emploi dans l’entreprise; la formation professionnelle ; la qualité de vie au travail et l'insertion professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties prenantes rappellent ci-après les propositions respectives :

1. ***NAO sur les salaires, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :***

* *Pour l’entreprise : Proposition du 18 Février 2022 :*
* La Direction a, dans un premier temps, proposé un budget sur les augmentations individuelles de 2,4% de la masse salariale 2021. La masse salariale prise en compte est celle de la DSN.
* La Direction a aussi choisi de débloquer un budget exceptionnel réévaluation/égalité de 0,2% de la masse salariale 2021. Elle souhaite montrer sa volonté d’équité salariale.
* Elle a proposé un Budget Primes de 1% de la masse salariale 2021. Ce budget est dédié aux primes sur objectifs et primes exceptionnelles. Il s’agit là d’un budget minimum tenant compte des aléas économiques actuels.
* La Direction souhaite encourager les placements sur le PERCOLI car c’est un dispositif avantageux socialement et fiscalement pour les salariés. La Direction a ainsi proposé de maintenir l’abondement du PEI à 300€ dans la limite de 30% des sommes investies et d’augmenter l’abondement sur le PERCOLI à 400 euros/an/salarié dans la limite de 30% des sommes investies.
* La Direction propose d’organiser une conférence sur l’épargne salariale
* La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à 8,5€ en gardant la même répartition 60/40.
* La Direction propose de maintenir la carte culture d’ancienneté aux mêmes conditions que 2021
* *Pour l’intersyndicale CFDT-CGT : Propositions du 4 mars 2022 :*
* Au vu du contexte actuel (inflation, augmentation des prix), l’intersyndicale souhaite un Budget Augmentation générale de 2,4% de la masse salariale 2021 et un budget augmentation individuelle de 1,2 % de la masse salariale.
* Elle propose un Budget Réévaluation des inégalités salariales de 1% de la masse salariale 2021.
* Elle propose un budget primes de 1,5% de la masse salariale
* La revendication de l’intersyndicale est de changer les attributions des augmentations :
  + Entretien Annuel d’Appréciation : Un seul entretien annuel pour la gestion des augmentations en début d’année pour la bonne gestion de l’enveloppe augmentation
  + Revue des salaires au 31 mars avec effet rétroactif au 1er janvier
  + Garder l’EDP à date anniversaire d’embauche en CDI
* L’intersyndicale souhaite la revalorisation des tickets restaurants à 9,48 € (valeur maximum pour avoir 60/40)- Geste pour l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés (76ct/ticket - 15,36/mois - 167euros/an/salarié )

Le Ticket Restaurant reste un avantage social au sein de l'entreprise et un marqueur fort au niveau de l'image donnée aux futurs entrants dans la société.

Les titres-restaurant doivent être indexés sur la l'indice des prix à la consommation. https://www.juristique.org/actualite/regles-ticketsrestaurant-2021

* L’intersyndicale propose un abondement de 50% sur le PERCOLI et le PEI sans plafond.

Les sommes versées par l’entreprise sont déduites de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le régime d'imposition applicable.

* L’intersyndicale souhaite encourager les personnes qui sont actives dans les cooptations (envoi de CVs) mais sans réalisation avec des chèques cadeaux.

Elle souhaite le maintien des primes de cooptation/apporteur d’affaire à 1200 €.

Elle demande le découpage de la prime de cooptation et d’apporteur d’affaire en 2: 600 € le mois au démarrage de la personne et 600 € à la titularisation

* Le CSE félicite l’effort de la direction pour récompenser l’ancienneté des salariés. Le CSE demande d’augmenter cette fidélisation par palier :

A partir de 3 ans : chèque culture d’une valeur de 150 euros

A partir de 5ans : chèque culture d’une valeur de 175 euros

A partir de 10ans : chèque culture d’une valeur de 200 euros

* *Suite aux différentes discussions, décisions prises dans leurs derniers états :*
* *Mesures approuvées par l’intersyndicale et la Direction  :*
* Afin de répondre à la hausse du coût de la vie, la Direction propose de verser une prime Macron aux salariés présents au 31/12/2021 et à la date de versement du 31/03/2022. La prime sera calculée au prorata du temps de présence sur l’année 2021. Le montant initial proposé par la Direction était de 600€ puis il a été revalorisé à 800€. Les salariés non éligibles recevront également une prime de 800€ brut.
* Le budget réévaluation/égalité sera de 0,2% de la masse salariale
* Les dates des EAA, EDP et date d’effet des augmentations se feront à date anniversaire de contrat. Au vu de la taille de l’entreprise, nous préférons répartir la charge de travail sur toute l'année plutôt que de tout concentrer sur le premier trimestre ce qui serait pénalisant pour l’activité.
* La Direction et l’intersyndicale sont d'accord pour encourager les placements sur le PERCOLI en augmentant l’abondement à 800 euros/an/salarié dans la limite de 30% des sommes investies. L’abondement du PEI sera maintenu à 300 euros/an/salarié dans la limite de 30% des sommes investies
* Elles sont d’accord aussi sur la proposition d’organiser une conférence sur l’épargne salariale.
* Elles sont d’accord pour maintenir les primes de cooptation et apporteur d’affaires à 1200 euros brut avec un paiement dans les mêmes conditions qu'en 2021 (validation de période d’essai pour la prime de cooptation et 3 mois de projet révolus pour la prime d'apporteur d'affaires).
* Les 2 parties sont d’accord pour maintenir la carte cadeau d’ancienneté à 150€ à partir de 3 ans d’ancienneté. Elles sont d’accord pour communiquer sur les jours de congés supplémentaires prévus par Syntec en fonction de l’ancienneté

La Direction accepte de réfléchir à comment valoriser la fidélité des salariés à 5 ans et 10 ans.

* *Mesures où l’intersyndicale et la Direction sont en désaccord :*
* Suite aux différentes discussions, la Direction a décidé de revaloriser le Budget Augmentation individuelle de 2022 à 2,8% de la masse salariale 2021. L’intersyndicale, elle, souhaite 3%.
* La Direction refuse le budget d’augmentation générale.
* La Direction reste sur un budget prime de 1% mais l’intersyndicale demande 1,5%
* Suite aux différentes discussions, la Direction a décidé de revaloriser le ticket restaurant à 9€ mais l’intersyndicale demande 9,2€.

***Conclusion :***

* ***Accord Partiel entre l’intersyndicale et la Direction***

*Suite aux échanges qui ont suivi les NAOs, l'intersyndicale est d'accord pour mettre en œuvre les dernières propositions de la Direction.*

***2. NAO sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :***

* *Pour l’entreprise : Proposition du 18 Février 2022 :*
* La Direction souhaite maintenir le Budget ASC à 0,5 % de la masse salariale.
* Dans le but de favoriser la formation professionnelle, la Direction va continuer à développer les compétences de ses salariés. Pour ce faire, elle va augmenter le Budget formation et le passer à 35 000 euros HT (hors OPCO Atlas).
* Elle continuera à participer à la prise en charge de meetups, salons technologiques et organiser des formations intra.
* La Direction souhaite maintenir le réseau des Altimiennes
* Versement d’une prime exceptionnelle CTA de 300€ brut
* Elle propose de maintenir les 100% Navigo dans les mêmes conditions que 2021
* Maintien du versement des IK vélo ou prise en charge velib
* Flash RH Eco conduite/Risques routiers
* *Pour l’intersyndicale : Proposition du 4 mars 2021 :*
* Le CSE demande que la subvention vacances de 2021 soit reconduite pour l’année 2022 pour compenser la perte sur les ACS2022 et avoir une subv. vacances attractive, 5000€ pour les subventions vacances 2022
* Le CSE demande l’augmentation du budget ASC à 0,6% de la masse salariale
* Le CSE demande d’étaler sa dette sur 3 années à venir (1600 euros en 2022, 1600 euros en 2023, 1600 euros en 2024)
* Elle souhaite que 40% des employés minimum aient une formation métier. Elle souhaite qu’Altim participe à des meetups techniques et à des salons pour la veille technologique.
* Réévaluer les inégalités salariales : avoir un comparatif détaillé entre les salaires H/F par tranche de 3 ans d’année d'expérience
* Le maintien du réseau d’Altimienne en créant un espace d’échange et d’aide.
* L’intersyndicale demande des subventions crèche inter-entreprises, des Congés proche aidant rémunéré et 1j Congé Enfant Malade Rémunéré
* L'intersyndicale demande de renégocier un accord d'Intéressement
* Elle demande de renégocier un accord de télétravail + indemnisation des personnes en télétravail avec une aide de 2,5 € par jour de télétravail (aide aux frais occasionnés)
* Fournir chaque début de mois, des indicateurs smiley globaux et anonymes au CSE du mois terminé et actions entreprises (chaque 2 mois
* Rebooster l’animation de la direction technique avec des chèques cadeaux de 300 euros au lieu de la prime car non imposable
* L’intersyndicale demande le recrutement d’une personne dédiée à la communication et aux évènements et une personne pour renforcer le recrutement
* Les délais de transports doivent tenir compte du ressenti du salarié. Les conditions du 100% Navigo devront être modifiées en conséquence.
* L’intersyndicale demande l’augmentation des frais de remboursement des personnes se déplaçant en voiture a cause de l’augmentation des carburants
* Favoriser la mobilité douce (vélos électriques, etc) et sensibilisation Eco-conduite/Risques Routiers (newsletters)
* Fournir des aides pour les parkings relais et favoriser le covoiturage
* *Suite aux différentes discussions, décisions prises dans leurs derniers états :*
* Dans le but de favoriser le dialogue social et de développer les avantages pour les salariés, la Direction a accepté de renouveler le Budget exceptionnel de 5000 euros pour 2022 pour la subvention vacances.
* Le budget ASC est maintenu à 0,5% de la masse salariale.
* La direction accepte l’étalement de la dette du CSE.
* Les 2 parties sont d'accord pour augmenter le Budget formation à 35 000 euros HT (hors OPCO Atlas) et former 50% des collaborateurs au global.
* La Direction continuera à participer à la prise en charge de meetups, salons technologiques et organiser des formations intra.
* L’intersyndicale est d’accord avec la nouvelle proposition de la Direction d’augmenter la prime de déménagement à 500€. La Direction communiquera sur les avantages liés au logement.
* La Direction va étudier la possibilité d'établir un comparatif des tranches de salaire H/F min max par tranche de 3 ans d'expérience.
* Maintien du réseau des Altimiennes en réfléchissant à son animation
* La Direction et les syndicats sont d’accord pour faire une étude sur les subventions crèches interentreprises, communiquer sur le Congé proche aidant et rappeler que le congé enfant malade est déjà en place chez Altim mais reste non rémunéré (pour enfant de -16 ans, certificat médical pour justifier la demande, durée: 3j par an)
* Elles sont d’accord pour le maintien du versement d’une prime exceptionnelle pour l’organisateur des CTA (Conférences Techniques Altim) de 300€ brut.
* Les 2 parties sont d’accord pour que la Direction continue à faire appel à des solutions ponctuelles externalisées pour la communication et les évènements.
* La Direction rappelle qu’une stagiaire RH est prévue pour fin mars.
* L’évaluation du temps de transport continuera à être faite de manière factuelle (moyenne du temps de trajet en transport en commun à 8h et 18h évalué sur google map). La Direction rappelle à l’intersyndicale que le ressenti subjectif entraînerait des soucis d’équité.
* La direction propose de maintenir les 100% Navigo dans les mêmes conditions que 2021 et de formaliser le Forfait Transport de 40€ si trajet inférieur à 1h et 80€ si supérieur à 1h en remplacement du navigo (sur justif de frais d’essence)
* Accord pour favoriser la mobilité douce et le covoiturage par un flash RH sur le sujet
* Accord pour le maintien du versement des IK vélo
* Les 2 parties sont d’accord pour avancer la date de la renégociation de l’accord de télétravail à fin mars
* *Mesures où l’intersyndicale et la Direction sont en désaccord :*
* La Direction souhaite continuer à envoyer les résultats smiley tous les 2 mois lors des réunions CSE
* La Direction ne souhaite pas négocier d'accord d’intéressement pour le moment. C’est encore prématuré au vu de la taille de l’entreprise.
* La Direction rappelle qu’il n’est pas possible d’augmenter les frais de remboursement d’essence (cf règles Urssaf).

***Conclusion sur les NAO sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :***

* ***Accord partiel entre l’intersyndicale et la Direction***

*Suite aux échanges qui ont suivi les NAOs, l'intersyndicale est d'accord pour mettre en œuvre les dernières propositions de la Direction*

**La Direction informe les délégués syndicaux qu’elle mettra en œuvre les dispositions résultant de la partie « suites aux discussions, décisions prises dans leurs derniers états ».**

Le présent procès-verbal est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du Travail (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au conseil des prud’hommes).

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives (dans l’entreprise et au niveau national) dans le champ d’application de l’accord.

Les formalités de dépôt seront effectuées au plus tôt 8 jours après cette notification. Le dépôt à l’Administration du Travail s’accompagnera de la copie de la notification du PV d’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles, et d’un bordereau de dépôt.

Une nouvelle N.A.O sera organisée sous un délai de 12 mois à compter du Vendredi 11 mars 2022, à l’initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Boulogne-Billancourt, le Vendredi 11 mars 2022,

Pour la Société             Pour la CGT                               Pour la CFDT

Monsieur XXXXX, Madame XXXXX,              Madame XXXXX,