**ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**UES INGENICO**

**Entre d’une part,**

**La société INGENICO TERMINALS,** Société par Actions Simplifiée immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°538 600 412, dont le siège social est situé13/17 rue Pagès, 92150 Suresnes,

La **société** **BANKS AND ACQUIRERS INTERNATIONAL HOLDING,** Société par Actions Simplifiée immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°814 767 216, dont le siège social est situé13/17 rue Pagès, 92150 Suresnes,

La **société INGENICO BANKS AND ACQUIRERS FRANCE,** Société par Actions Simplifiée immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°852 951 052, dont le siège social est situé13/17 rue Pagès, 92150 Suresnes,

Toutes représentées par XXX, Directeur des Ressources Humaines France, dûment habilité aux présentes,

**Constituant ensemble l’UES INGENICO, et dénommée UES INGENICO,**

**D’une part,**

**Et**

**Les Organisations Syndicales Représentatives de l’UES INGENICO**

Pour la **F3C CFDT**, XXX, Délégué Syndical ;

Pour la **FEC FO**, XXX, Délégué Syndical ;

Pour la **Fédération Nationale des Sociétés d’Etudes CGT**, XXX, Délégué Syndical ;

Pour le **SICSTI CFTC**, XXX, Délégué Syndical.

**D’autre part**

Il a été convenu les termes du présent accord.

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales ont tenu plusieurs réunions dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L 2242-1 et L 2242-5 et suivants du Code du travail.

Au cours des différentes réunions de négociation, il a été notamment abordé les différentes thématiques suivantes :

* Les salaires effectifs ;
* La durée effective et l’organisation du temps de travail ;
* L’épargne salariale (l’intéressement, la participation, le PEG, le PERCO) ;
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes.
* Le 25/03/2022, la Direction a rappelé les principes généraux de la politique de rémunération appliquée au sein d’Ingenico, et notamment le fait que la rémunération en fonction de la performance de chacun est privilégiée.

Au cours de cette même réunion, la Direction a détaillé aux Organisations Syndicales les statistiques 2021 relatives et a répondu à leurs questions :

* A l’évolution de l’emploi ;
* A l’âge et l’ancienneté ;
* A la durée annuelle du travail ;
* A l’effectif et aux salaires moyens;
* Aux périphériques de rémunération ;
* Aux travailleurs handicapés ;
* A des éléments d’analyse complémentaire.
* Le 01/04/2022, les Organisations Syndicales ont présenté et expliqué leurs revendications à la Direction.
* Le 11/04/2022, la Direction a passé en revue l’ensemble des revendications des Organisations Syndicales, et a détaillé les mesures sur lesquelles il lui était possible de s’engager. La Direction communiquait sur l’enveloppe maximale qui pouvait être consacrées à l’ensemble des mesures relatives à la négociation annuelle obligatoire pour 2022. Les parties convenaient de se revoir afin que la Direction puisse faire une première proposition détaillée et chiffrée relative aux augmentations salariales.
* Le 22/04/2022, la Direction a présenté sa proposition détaillée et chiffrée relative aux augmentations salariales. Les Organisations Syndicales estimant que la proposition de la Direction n’était pas à la hauteur de leurs attentes, ont fait part de leur désaccord et ont demandé à la Direction qu’elle leur communique une nouvelle proposition davantage en phase avec leurs revendications.
* Les 29/04/2022 et 11 mai 2022, la Direction a expliqué aux Organisations syndicales que même si elle entendait et comprenait leurs revendications et mécontentement, il lui serait difficile d’aller au-delà de l’enveloppe budgétaire et des propositions formulées, qu’elle avait néanmoins réussi à réhausser. Elle tentait également de répondre aux attentes des organisations syndicales en modifiant la structure de ses propositions. Les Organisations Syndicales estimaient que les propositions formulées étaient toujours largement insuffisantes. Les parties convenaient néanmoins de se retrouver pour une dernière réunion, les Organisations Syndicales demandant à la Direction un effort financier décisif.
* Le 31/05/2022, la Direction a présenté aux Organisations syndicales une ultime proposition concernant les mesures salariales, constituant une augmentation de 0,6% de l’enveloppe par rapport à la proposition initiale. Bien que les Organisations syndicales aient manifesté leur insatisfaction sur le niveau de l’enveloppe globale, elles ont reconnu la progression de la Direction. Elles ont formulé une nouvelle répartition de l’enveloppe des augmentations.
* Le 14/06/2022, afin de finaliser la négociation, la direction a adressé aux organisations syndicales 2 projets de texte : l’un dans les termes d’un accord reprenant sa dernière proposition, et l’autre dans les termes d’un procès-verbal de désaccord définissant le contenu de la décision unilatérale qui serait prise à défaut d’accord, lequel s’en tenait à la proposition de la Direction faite au cours de la réunion du 11 mai 2022. Bien que les Organisations syndicales regrettent que leur dernière proposition n’ait pas été retenue par la Direction, elles ont accepté de signer l’accord dans le but d’éviter de pénaliser les salariés déjà impactés par l’inflation, et de préserver le dialogue social qu’elles qualifient de « fragile ».

Ainsi, aux termes de ces réunions et échanges, la Direction et les Organisations Syndicales signataires sont parvenues à trouver un accord selon les dispositions ci-après.

1. **Mesures Salariales**

**Article 1. Champ d’application des Mesures Salariales (article 2)**

Les dispositions cumulatives ci-dessous concernent l’ensemble des salariés des sociétés constituant l’UES INGENICO en France :

* En CDI ;
* Présents dans l’entreprise au 31 décembre 2021 ;
* Et toujours présents à la date du 30 juin 2022 ;
* Et n’étant pas en situation de préavis à la date de signature du présent accord ;
* Et n’ayant pas bénéficié en 2022 d’une augmentation salariale (différente d’une augmentation issue d’un rattrapage salarial) ;
* Et n’ayant pas une note de performance inférieure à 3/6 (moyenne des notes H1 et H2 2021, arrondie à la note supérieure).

Elles ne concernent pas les salariés dont la rémunération est fixée par des dispositions légales ou d’autres dispositions conventionnelles, tels que les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle.

**Article 2. Evolution Salariale**

Compte tenu du contexte inflationniste et de sortie de crise sanitaire, mais également en raison de la cession de la société Banks and Acquirers International Holding et de la séparation du Groupe Wordline, la Direction et les Organisations Syndicales sont convenues d’une enveloppe budgétaire d’augmentation de 3,3% de la Masse Salariale (hors enveloppes dédiées aux promotions et à l’égalité professionnelle) qui sera répartie entre :

* D’une part, une augmentation générale exceptionnelle eu égard à la politique de rémunération d’Ingenico rappelée en préambule, pour les salariés dont le salaire de base annuel brut est inférieur ou égal à 2 PASS (soit 82 272 euros bruts au 30 juin 2022) ;
* D’autre part, une augmentation individuelle pour les salariés dont le salaire de base annuel brut est supérieur à 2 PASS.

Le PASS correspond au plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La Masse Salariale prise en considération correspond à la somme des salaires bruts de base et des parts variables cibles (rémunération annuelle brute théorique) sur une base temps plein de l’ensemble des salariés des sociétés composant l’UES INGENICO en CDI et présents au 31 décembre 2021.

**2.1. Pour les salaires annuels bruts de base inférieurs ou égaux à 2 PASS (soit inférieur ou égal à 82 272 euros bruts) :**

Les salariés dont le salaire de base annuel brut est inférieur ou égal à 2 PASS au 30 juin 2022 bénéficient d’une augmentation générale exceptionnelle de 2 500 euros brut, cette augmentation s’appliquant à la rémunération globale annuelle brute (salaire de base + part variable pour les salariés qui ont une part variable / salaire de base pour les salariés sans part variable).

**2.2. Pour les salaires annuels bruts de base supérieurs à 2 PASS (soit 82 272 euros bruts) :**

Les signataires sont convenus que pour les salariés dont le salaire de base annuel brut est supérieur à 2 PASS, une enveloppe budgétaire de 0,79% de la Masse Salariale sera consacrée aux augmentations individuelles.

**2.3. Règles communes**

Par ailleurs, il sera possible pour les managers, accompagnés par la Direction des Ressources Humaines, d’arbitrer et de répartir l’augmentation individuelle entre salaire de base et part variable.

Une attention particulière sera portée à la non-discrimination dans l’attribution des augmentations individuelles, et notamment aux situations des salariés de 50 ans et plus.

Ces augmentations de salaires seront appliquées à compter du 1er juillet 2022.

**Article 3. Enveloppe des promotions**

La Direction rappelle qu’une promotion se traduit par une évolution substantielle du niveau de responsabilité d’un collaborateur dans le cadre d’une évolution de sa fonction ou bien dans le cadre d’une mobilité interne. La qualification et la validation d’une promotion est de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines après analyse de poste et mesure des écarts entre le collaborateur et le poste ciblé.

Après propositions managériales, les promotions seront soumises pour étude et validation à la Direction des Ressources Humaines au cours du processus de la Revue des Salaires. L’enveloppe budgétaire dédiée aux promotions vient en sus de l’enveloppe budgétaire d’augmentation définie à l’article 2 ci-dessus.

La Direction portera attention sur la répartition Hommes-Femmes des promotions étudiées.

**Article 4. Enveloppe des rattrapages relatifs à l’Egalite professionnelle**

La Direction s’engage à réaliser en 2022 un exercice d’analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, plus large que celui initié par l’accord triennal relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes 2018-2021, notamment par une étude des situations et rémunérations par nuages de points.

Cet exercice sera réalisé au cours du 3ème trimestre 2022, et une enveloppe budgétaire de 0,2% sera consacrée à réduire les situations d’écarts non objectifs qui seraient identifiées. Le montant de cette enveloppe budgétaire 2022 prend en compte le reliquat budgétaire de l’enveloppe 2021, non utilisé dans le cadre de l’exercice d’analyse des écarts 2021.

Avant la réalisation de cet exercice d’analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, il est prévu la réalisation d’une revue des positions et coefficients Syntec.

**Article 5. Ouverture des NAO 2023**

Les parties s’accordent sur l’ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 d’ici la fin de l’année 2022.

1. **Mesures en matiere de DUREE ET d’ORGANISATION DU Temps de travail**

La Direction rappelle qu’un accord d’UES relatif au temps de travail, signé le 15/06/2020, est applicable dans l’entreprise.

**Article 6. Fixation de la date du pont chômé 2022**

Conformément aux dispositions de l’accord sur le temps de travail du 15 juin 2020, l’ensemble des salariés bénéficie chaque année d’un pont chômé (y compris les stagiaires et les apprentis).

En 2022, les salariés ont le choix entre deux dates :

* Le vendredi 27 mai 2022 (pont de l’Ascension) ou Le vendredi 15 juillet 2022.

Pour des raisons de gestion administrative, le vendredi 27 mai 2022 (pont de l’Ascension) est enregistré par défaut dans RH&Moi par le Service Paie. Les salariés souhaitant bénéficier du pont chômé le vendredi 15 juillet 2022 (pont du 14 juillet), doivent en faire la demande aux gestionnaires Paie avant le 20 mai 2022, manager en copie. Des modalités particulières pour les salariés à temps partiel/forfaits jours réduit sont communiquées par le service Paie.

Sauf contrainte de service, à défaut d’utilisation de l’une de ces deux dates, le pont chômé sera perdu.

**Article 7. Jour d’absence autorisée pour participer à une activité bénévole**

Les parties s’accordent pour la mise en place d’un jour d’absence autorisée payée par année civile destiné aux salariés souhaitant participer à une activité bénévole (tous types d’activité bénévoles confondus).

1. **Mesures relatives à l’Epargne Salariale et à l’Epargne Retraite**

**Article 8. Evolution du PERCOG**

L’UES INGENICO est dotée d’un accord d’UES sur le PERCOG signé le 23 juin 2016, amendé de plusieurs avenants.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi PACTE, a créé le plan d'épargne retraite (PER) dont les composantes ont vocation à se substituer aux produits d'épargne retraite existants, dont le PERCO.

La transformation du PERCO en PERECOL (composante du PER à destination des entreprises) peut permettre le transfert collectif des avoirs en cours d'acquisition dans le PERCO vers le PERECOL, ce qui doit être négocié dans le cadre d’un nouvel accord collectif, avec les Organisations Syndicales.

Les signataires prévoient d’ouvrir une discussion sur ce sujet au cours du 2ème semestre 2022.

1. **AvANTAGES COLLECTIFS**

**Article 9. CESU et e-CESU**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de reconduire les CESU et e-CESU pour les salariés en CDI ayant une ancienneté d’au moins 3 mois à la date de l’ouverture de chaque campagne de commande.

Les salariés pourront ainsi acquérir 2 400 euros de CESU par an, dont 1 600 euros financés en propre, et 800 euros d’abondement par l’entreprise.

Le dispositif sera déployé en 2 commandes, l’une septembre et l’autre en décembre 2022. Chaque campagne permettra au collaborateur de commander 1 200 euros de CESU dont 800 euros payés par lui et 400 euros financés par l’employeur.

**Article 10. Revalorisation des indemnités repas issues de la politique voyage Ingenico**

Il est convenu que les plafonds des remboursements de repas pris à l’occasion d’un déplacement professionnel seront mis à jour d’ici la fin de l’année 2022.

1. **EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)**

**Article 11. Egalité professionnelle**

L’accord triennal portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en novembre 2018 s’est terminé à la fin de l’année 2021. Les signataires du présent accord prévoient d’ouvrir une nouvelle négociation au cours du 2ème semestre 2022.

En attendant l’ouverture de cette négociation et son aboutissement, la Direction a rencontré à différentes reprises la commission égalité professionnelle pour travailler sur le bilan du précédent accord. Il est prévu que ladite commission adresse ses recommandations aux organisations syndicales.

Par ailleurs, en attendant l’issue de la négociation d’un nouvel accord, les signataires se sont entendues sur les mesures prévues à l’article 4 ci-dessus.

**Article 12. Qualité de vie au travail (QVT)**

Le droit à la déconnexion et le télétravail sont des sujets faisant partie de la qualité de vie au travail.

Le droit à la déconnexion figure dans l’accord d’UES relatif au temps de travail signé le 15 juin 2020, mais ne concerne, dans l’accord, que les salariés au forfait annuel en jours.

Afin que le droit à la déconnexion soit reconnu pour l’ensemble des collaborateurs de l’UES Ingenico, la Direction et les Organisations Syndicales sont convenus d’ouvrir une nouvelle négociation sur le droit à la déconnexion au cours du 2ème semestre 2022.

S’agissant du télétravail, une négociation est en cours de finalisation à la date de signature du présent accord et devrait aboutir avant l’été.

1. **Mesures concernant la mobilité durable**

**Article 13. Accord préexistant sur les mesures transport**

Un accord d’UES à durée indéterminée relatif aux mesures transport, signé le 10 juillet 2020, est en vigueur dans l’entreprise.

Les parties conviennent de mettre à jour cet accord d’ici la fin de l’année 2022 avec le forfait mobilité durable à iso périmètre et mesures.

1. **Mesures concernant la gestion previsionnelle de l’emploi**

**Article 14. Négociation GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et mesures séniors**

Les parties s’accordent sur la nécessité d’ouvrir des discussions sur la GEPP, ainsi que sur les mesures séniors avant la période estivale afin de fixer un calendrier de négociation.

1. **DISPOSITIONS FINALES**

**Article 15. Durée de l’Accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre de l’année 2022 et entrera en vigueur à sa date de signature.

**Article 16 Clause de Sauvegarde**

Au cas où les évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles seraient susceptibles de remettre en cause certaines dispositions du présent accord, les parties signataires se réuniraient dans le mois suivant l’entrée en vigueur de ces évolutions pour en examiner les conséquences.

**Article 17. Notification et Dépôt**

En application de l’article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa signature à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Conformément à l’article D.2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et adressé au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de signature.

Fait à Paris, le 20 juin 2022

En 7 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour les sociétés composant l’UES INGENICO**  XXX  Directeur des Ressources Humaines |  |
| **Pour les Organisations Syndicales** |  |
| **La FEC FO**  XXX | **La Fédération Nationale des Sociétés d’Etude CGT**  XXX |
| **Le SICSTI CFTC**  XXX | **La F3C CFDT**  XXX |