Accord collectif sur les négociations annuelles obligatoires (NAO)

RSF

2022/2023

**Entre**

La société Rohde & Schwarz France, sise 9-11, rue Jeanne Braconnier 92366 Meudon-la-Forêt, représentée par XXX, Directrice des Ressources Humaines

# D’une part

**Et**

L’organisation syndicale la CGT, représentée par XXX, Délégué syndical

# d’autre part

Il a été conclu le présent accord :

**Préambule :**

Le présent accord porte sur les mesures retenues au terme des négociations annuelles obligatoires intervenues entre les parties. Il est conclu en application des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail concernant la négociation collective d’entreprise et des articles L. 2242-1, L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire.

Il a été négocié et conclu lors de deux réunions organisées à l’initiative de la Direction Générale les 7 juin et 7 juillet 2022.

Les réunions NAO se sont tenues en présence du délégué syndical CGT, XXX et de XXX en qualité de Directrice des Ressources Humaines.

**Article 1 – Champ d’application**

L’accord concerne l’ensemble des salariés, comprenant les catégories agents de maîtrise et cadres de la société ROHDE & SCHWARZ France dont le siège social est situé 9-11, rue Jeanne Braconnier à 92366 Meudon-la-Forêt et son établissement secondaire de Rennes.

# Article 2 – Durée de l’accord

L’accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l’exercice fiscal de la société, pour lequel sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 01.07.2022 au 30.06.2023.

A cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

# Article 3 – Thèmes abordés au cours de la négociation

L’objet du présent accord fait suite aux négociations intervenues entre les parties sur les 2 blocs suivants :

* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (art. L. 2242-15 du Code du travail) ;
* L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-17 du Code du travail).

Concernant certains des thèmes inclus dans chacun de ces blocs, aucun accord n’a pu été trouvé comme il sera précisé ci-dessous.

**Article 4 – La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**Article 4.1 – Les salaires effectifs**

L’organisation syndicale CGT a revendiqué une augmentation globale des salaires à hauteur de 6% avec un seuil minimum d’augmentation de 5 % pour l’ensemble des salariés RSF.

La Direction et l’organisation syndicale se sont accordés pour une augmentation à hauteur de 6%.

Cependant, la Direction n’a toutefois pas répondu favorablement à la demande d’augmentation minimum à hauteur de 5% pour l’ensemble des salariés considérant que le dispositif d’augmentation portait sur une augmentation individuelle des salaires selon les critères établis dans la note de cadrage annuelle de révision des augmentations des salaires.

L’organisation syndicale CGT a souhaité également qu’un échange soit possible entre les managers et la Direction relatif aux propositions éventuelles d’augmentation nécessitant des mesures exceptionnelles.

La Direction a répondu favorablement à cette demande.

**Article 4.2 - La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Ce thème de négociation a été abordé mais n’a pas fait l’objet de demande particulière étant donné que l’accord relatif à la réduction du temps de travail conclu le 21 janvier 2000 s’applique à tous les salariés.

Par ailleurs, la Direction a souhaité préciser qu’elle continuait à porter une attention particulière aux cadres en forfait jours et a rappelé que ces derniers ont la possibilité de s’exprimer régulièrement auprès de leur manager et plus formellement au moment de leur entretien annuel avec leur manager sur la gestion de leur temps et de leur charge de travail. Ce sujet est intégré dans l’outil de gestion interne des compétences et évaluations « Success Factor ».

**Article 4.3 - L’intéressement, la participation et l’épargne salariale**

La Direction a rappelé qu’un accord de participation a été conclu en 1994 et que la formule de calcul du montant de la participation n’a pas été modifiée.

S’agissant de l’épargne retraite, la Direction Généralea annoncé qu’ellemaintenait lesniveaux d’abondements PERECO (anciennement PERCO) et PEE (soit 1.350€ / an et par salarié maximum) et ce depuis 2007.

L’organisation syndicale n’a pas formulé de demande particulière sur ce thème de négociation.

**Article 4.4.- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

Les parties ont pris connaissance des données qui ont été commentées par la Direction et estiment que les mesures prévues par l’accord sur l’Egalité entre les Femmes et les Hommes du 15 juin 2020 sont appliquées et donnent les résultats attendus pour réduire les écarts lorsqu’ils existent et peuvent être mesurés.

L’organisation syndicale partie à la négociation constate que RSF veille à l’égalité des chances, notamment au niveau des conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle.

**Article 5 – La négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

**Article 5.1- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**

Un accord d’entreprise relatif à la mise en œuvre du télétravail chez RSF a été conclu avec l’organisation syndicale CGT le 23 juin 2022.

**Article 5.2 - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois**

La Direction a rappelé que le dernier accord sur l’Egalité entre les Femmes et les Hommes avait été signé le 15 juin 2020 (ancien accord précédemment signé le 22 février 2017), entre la Direction et le Délégué Syndical.

**Article 5.3 -Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**

La Direction a présenté à l’organisation syndicale les données utiles et les parties ont conclu qu’aucune mesure complémentaire n’était nécessaire.

**Article 5.4- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap**

La Direction a présenté à l’organisation syndicale les données utiles et les parties ont conclu qu’aucune mesure complémentaire n’était nécessaire.

**Article 5.5. - Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise**

Le contrat responsable a été mis en place par Décision Unilatérale de l’Employeur (DUE) à compter du 01.01.2018 conformément aux dispositions légales.

La mise en concurrence entre les organismes prestataires a permis d’améliorer les garanties proposées pour la mutuelle et la prévoyance tout en réalisant des économies.

Depuis le 1er janvier 2019, les acteurs sont :

* Assureur : APICIL
* Relation Client : HELIUM (remboursements)
* Courtier : AON

### Les comptes de résultats 2021 seront présentés au CSE lors d’un prochain CSE (octobre ou novembre 2022).

**Article 5.6 -L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise**

La Direction a présenté à l’organisation syndicale les données utiles et les parties ont conclu qu’aucune mesure complémentaire n’était nécessaire.

**Article 5. 7 - Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale**

Rohde et Schwarz France décide de mettre en place un droit à la déconnexion « choisie », par comparaison avec une déconnexion « encadrée » ou une déconnexion « imposée ».

Cette mesure fait l’objet d’un article « Droit à la déconnexion » défini dans l’accord d’entreprise relatif à la mise en œuvre du télétravail.

**Article 6 – Dispositions finales**

Le présent accord sera adressé à la Direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle ainsi qu’au greffe du conseil de prud’hommes.

Un exemplaire sera remis à chacun des signataires.

Une mention de l’existence de l’accord sera faite sur le tableau d’affichage et il pourra être consulté sur l’intranet de la société.

Fait à Meudon-la-Forêt, le 29 septembre 2022

La société Rohde & Schwarz France, représentée par

XXX

Directrice des Ressources Humaines

L’organisation syndicale CGT, représentée par XXX

Délégué Syndical