ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**La Société BOURSORAMA SA** dont le siège social est situé 44 rue Traversière 92772 BOULOGNE BILLANCOURT Cedex, immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 351 058 151, représentée par XXX, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

D’une part,

ET :

**Les organisations syndicales représentatives au sein de l’Entreprise :**

* Pour la CFDT, représentée par XXX et XXX délégués syndicaux

D’autre part,

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux et la Direction se sont réunis les 08/11/2022 et 17/11/2022.

La Direction a remis aux Délégués syndicaux les informations suivantes relatives à l’analyse des rémunérations au sein de Boursorama et disponibles au moment des négociations, à savoir :

1- les effectifs par statut en distinguant les femmes et les hommes au 30/09/2022 et par classification en distinguant les femmes et les hommes au 30/09/2022

2- l’ancienneté moyenne des CDI/CDD au 30/09/2022

3- la part des TMB et cadres par sexe dans la population totale

4- la moyenne d’âge par catégorie et classification en distinguant les femmes et les hommes ;

5- la pyramide des âges en 2022

6- la rémunération fixe annuelle moyenne des salariés présents au 30/09/2022 par classification en distinguant les femmes et les hommes et moyenne d’âge

7- les augmentations de fixe, les pourcentages moyens et le taux de distribution des augmentations de salaire par classification en distinguant les femmes et les hommes des salariés présents au 30/09/2022 ayant 1 an d’ancienneté (hors absents sur l’année 2022)

8- les rémunérations médianes et par quartile 2022 par classification en distinguant les femmes et les hommes

11- le montant global et moyen de la prime d’intéressement et de participation pour 2022 au titre de l’exercice 2021 par catégorie

12- le montant global du supplément d’intéressement versé en 2022

13- les compléments de salaire versés aux salariés avec l’indemnité télétravail, le travail le samedi, les interventions exceptionnelles, les interventions de nuit et les heures supplémentaires en 2022

Lors de ces réunions tenues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les partenaires sociaux ont abordé l’ensemble des thèmes prévus aux dispositions de l’article L.2242-15 du Code du Travail.

Après un état des lieux et des échanges sur l’ensemble des points ouverts à la négociation annuelle, les principaux thèmes abordés ont été la rémunération, la mobilité durable et l'organisation du temps de travail.

En application de l’article L.2242-6 du Code du Travail est repris en annexe le procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur l’égalité professionnelle et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, attestant de l’engagement sérieux et loyal des négociations par Boursorama.

Pour rappel, 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 prises dans le cadre de l’accord du 16 juin 2020 sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixant une périodicité de négociation à 4 ans, a été suivie dans le cadre de la présente négociation annuelle obligatoire.

Par ailleurs, l’index égalité Homme/Femme pour l’année 2021 et publié en 2022 fait état d’un score de 93 points sur 100.

Sur la mobilité durable, les échanges entre les Parties ont été nourris. Il ressort que Boursorama œuvre depuis plusieurs années pour encourager la mobilité durable. Avec la mise en place du Télétravail, les trajets domicile – lieu de travail ont été fortement réduits. De plus, une flotte de vélos et trottinettes électriques, ainsi que des places de parking avec recharge électrique sont à disposition des collaborateurs. Le dispositif mis en place par Boursorama est conforme à la structure et aux attentes des collaborateurs, et il n’a vocation à être revu à date.

La politique de rémunération mise en place au sein de Boursorama a permis de préserver le pouvoir d’achat des collaborateurs malgré un contexte inflationniste.

Les mesures liées à la rémunération des collaborateurs en 2022 ont été les suivantes :

* Un budget de 3% des rémunérations fixes pour accompagner les évolutions professionnelles individuelles en s’assurant de l’égalité entre les femmes et les hommes via notamment la revalorisation de la rémunération fixe au retour du congé maternité comme prévu dans l’accord égalité hommes/femmes en vigueur.
* Une enveloppe de 15% distribuée au titre de l’intéressement vs 12% en 2021, soit une augmentation du montant moyen perçu par collaborateur de 28,6%.

Lors des réunions de négociation, les Parties ont exposé leurs propositions et positions.

**Pour la CFDT :**

* Compte tenu de l’inflation actuelle et prévisionnelle pour 2023, demande d’une augmentation collective :
  + 2500 € jusqu’à 100k€ de rémunération fixe annuelle brute
* Prime de Partage de la Valeur (PPV) :
  + 2000€ jusqu’à 100k€ de rémunération fixe annuelle brute
  + Attribuée au prorata de la présence sur l’année 2022
* Indemnité Télétravail :
  + Pour les 90/10 : +2€ par jour télétravaillé
  + Pour les 40/60 : +1,5€ par jour télétravaillé
* Epargne salariale : reconduction des mécanismes d’abondement
* Mobilité durable :
  + Augmentation du remboursement par l’employeur de l’abonnement de transport pour l’année 2023
  + Réflexion à mener sur l’éventuelle mise en place d’un forfait mobilité durable
* Un RTT employeur : 19 mai 2022

**Pour la Direction :**

Face au contexte inflationniste, la Direction propose de mettre en place une Prime de partage de la valeur ainsi qu’une augmentation collective afin d’accompagner les collaborateurs de façon pérenne.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

**Prime de Partage de la Valeur (PPV)**

Bénéficiaires :

Les salariés liés à Boursorama par un contrat de travail au 30/11/2022, et dont le salaire annuel théorique contractuel au 30/11/2022 est inférieur ou égal à 80 000 €, sont concernés par la présente mesure.

Montant :

Le montant de la prime est de 1700€ soumise aux prélèvements conformément à la loi.

Modulation de son montant :

Le montant individuel de la prime exceptionnelle est modulé en fonction de la durée de présence effective sur les 12 derniers mois précédents la date de versement.

Pour la détermination de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de présence effective ou assimilée telles que visées par la loi du 16 août 2022 :

* congé maternité
* congé d’adoption
* congé de paternité et d’accueil de l’enfant
* congé parental d’éducation
* congé pour enfant malade
* congé de présence parentale
* absence d’un salarié ayant bénéficié d’un don de jour de repos de la part d’un autre salarié

Date de versement :

Le versement de la prime précitée sera effectué en une seule fois avec la paie du mois de décembre 2022 et s’inscrit dans le cadre de la loi du 16 août 2022.

**Article 2**

**Augmentation collective**

Les salariés Boursorama en CDI au 31/12/2022, liés par un contrat de travail au 30/06/2022, bénéficieront d’une augmentation de leur salaire annuel théorique contractuel qui s’opérera en janvier 2023, sous réserve d’être rémunéré par Boursorama à solde entière ou à demi-solde.

Le montant de cette augmentation se calculera comme suit :

* Une augmentation de 3% du salaire annuel théorique contractuel apprécié au 31/12/2022 pour les salariés dont le salaire annuel théorique contractuel est inférieur ou égal à 80 000€ brut ;
* Le montant plancher de cette augmentation est de 1200€ brut pour un salarié à temps plein.

**Article 3**

**Rémunération et égalité professionnelle**

La Direction rappelle que, comme les années précédentes, des mesures individuelles et discrétionnaires seront appliquées et une attention particulière sera portée afin de continuer à respecter l’égalité entre les Femmes et les Hommes.

**Article 4**

**Epargne salariale**

Les parties conviennent de reconduire pour l’année 2023 les mesures relatives à l’abondement des sommes versées dans le PEG au titre de l’intéressement et de la participation ainsi qu’au titre des versements volontaires :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANNEE SANS PMAS | | | ANNEE AVEC PMAS | | |
| Versement | Taux | Abondement maximum brut | Versement | Taux | Abondement maximum brut |
| De 1 à 200 € | 200% | 400 € | De 1 à 200 € | 200% | 400 € |
| au-delà de 201 € | 75% | 2200 €\* | au-delà de 201 € | 75% | 2000 €\* |

\*dont abondement 1ère tranche inclus

**Article 5**

**RTT employeur et jour de solidarité**

Les parties conviennent que le vendredi 19/05/2023 sera un jour de RTT employeur.

Pour rappel, le jour de solidarité aura lieu le 1er lundi ouvré d’avril.

**Article 6**

**Dispositions générales**

Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire effet au 31/12/2023.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur conformément aux dispositions légales et s’appliqueront, après achèvement des procédures de conclusion et de dépôt.

Dépôt et publicité

Le présent accord ainsi que les pièces complémentaires feront l’objet d’un dépôt conformément aux dispositions de l’article L.2242-6, L.2231-6 et suivants du Code du travail.

Il fera ainsi l’objet d’un dépôt sur la plateforme électronique de téléprocédure du Ministère du Travail dédiée aux accords collectifs d’entreprise ainsi qu’auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Boulogne-Billancourt.

Le présent accord sera également notifié à l’organisation syndicale représentative. Ces remises et dépôts seront effectués par les soins de la Direction de Boursorama. Il sera procédé à l’affichage du présent accord par voie électronique sur l’intranet de l’entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute modification du présent accord fera l’objet de l’établissement d’un avenant soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles du présent accord.

L’avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 18/11/2022

Pour BOURSORAMA, XXX,

Pour le syndicat CFDT, XXX et XXX, délégués syndicaux