|  |
| --- |
| PROTOCOLE D’ACCORD SIGNIFY FRANCE  RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES  POUR L’EXERCICE 2023 |

**Entre les soussignés :**

**SIGNIFY France,** Société par actions simplifiée au capital de 195.990.000 €, dont le siège social est situé 33 rue de Verdun, 92150 Suresnes, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 402 805 527, représentée par **XXX** en sa qualité de **Directrice des Ressources Humaines** dûment habilitée à l’effet des présentes.

(Ci-après dénommée la « **Société** »)

**D'une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives :

* **C.F.T.C.** représentée par **XXX** en sa qualité de **déléguée syndicale centrale**;
* **C.F.D.T.** représentée par **XXX** en sa qualité de **délégué syndical central**;
* **C.F.E. - C.G.C.** représentée par **XXX** en sa qualité de **délégué syndical central**;
* **C.G.T.** non représentée ;
* **F.O.** non représentée ;

(Ci-après dénommées les « **Organisations Syndicales** »)

**D’autre part,**

(Ci-après ensemble dénommées les « **Parties** »).

## Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule :**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les parties se sont rencontrées à quatre reprises, les 11 octobre, 27 octobre, 8 novembre et 17 novembre 2022, à l’occasion de la négociation annuelle obligatoire, portant au niveau central, en présence des syndicats représentatifs de l’entreprise, à l’exception de F.O. et CGT.

Au cours de ces réunions de négociation, les propositions des organisations syndicales ont été examinées par la direction de l’entreprise. Les parties, après discussions, se sont accordées sur un certain nombre de points.

**Ont été abordés dans le cadre de la négociation les thèmes suivants :**

Demandes de données :

* Nombre de personnes collèges 1, 2 et 3 ayant changé de coefficient par site ;
* Grilles des salaires mensuels des cadres au 1er octobre 2022 avec le mini, la moyenne et le maxi par grade ;
* Nombre de salariés par grade ayant bénéficié du 0.2% Egalité H/F-rattrapage salaire ;
* Classification automatique des cadres : bénéficiaires et mode opératoire ;
* Garantie du respect du minima IUMM ;
* Positionnement des cadres en % en fonction des notations PPM ;
* Grille de gratification et bonus des cadres et non cadres en fonction des grades.

Demandes financières :

* Augmentation du forfait mobilité durable au montant maximum d’exonération 700 Euros ;
* Application du cumul possible forfait mobilité durable et transports en commun ;
* Prime de mobilité pour les salariés ne pouvant pas utiliser les transports en commun ou temps de trajet voiture < au temps en transports en commun à hauteur de 700 Euros ;
* Augmentation de la participation employeur à 65% pour la prise en charge du Pass Navigo ou abonnement SNCF ;
* Subvention pour l’achat d’un vélo ou d’un VAE à 700 Euros ;
* Mise en place d’une prime Macron de 3000 Euros ;
* Revalorisation de l’indemnité télétravail à 35 Euros, du Home Office itinérant à 50 Euros et Home Office nomade à 100 Euros ;
* Revalorisation à 200 Euros du forfait annuel du téléphone personnel à usage professionnel et à 400 Euros pour l’achat initial (pour faire fonctionner les applications professionnelles nécessaires) ;
* Ouverture des négociations sur un accord sur un départ en préretraite = 1 embauche ;
* Paiement à 100% de la journée de solidarité ;
* 1 jour de congé offert en cas de déménagement ;
* Prime obsèques de 1000 Euros en cas de décès d’un parent, beau parent, enfant, conjoint ;
* Temps partiel 80% payé 100% à partir de 57 ans ;
* Une journée rentrée scolaire rémunérée ;
* Une journée ancienneté supplémentaire à partir de 5 ans d’ancienneté ;
* Compensation de l’impact LPP sur l’intéressement, primes commerciales, bonus, gratification ;
* Revalorisation de l’intéressement (supplément d’intéressement) ;
* Augmentations collectives de 8% avec effet rétroactif au 1er juillet 2022 ;
* Augmentations individuelles de 5% + 0.5% rattrapage H/F et salaire.
* Mise à jour de l’article 2 sur le « travail dominical occasionnel » de la note sur l’organisation du temps de travail diffusée tous les ans fin d’année concernant les modalités de récupération/rémunération selon les règles conventionnelles/légales.

Les dispositions du présent accord sont divisibles, pouvant être mises en œuvre de manière fractionnée.

**TITRE I – Les dispositions relatives à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires, la durée, et l’organisation du travail**

|  |
| --- |
| Demandes communes à tous les syndicats |

1. **Nombre de personnes collèges 1, 2 et 3 ayant changé de coefficient par site**
2. **Grilles des salaires mensuels des cadres au 1er octobre 2022 avec le mini, la moyenne et le maxi par grade**
3. **Nombre de salariés par grade ayant bénéficié du 0.2% Egalité H/F-rattrapage salaire**
4. **Classification automatique des cadres : bénéficiaires et mode opératoire**
5. **Garantie du respect du minima IUMM**
6. **Positionnement des cadres en % en fonction des notations PPM**
7. **Grille de gratification et bonus des cadres et non cadres en fonction des grades**

L’ensemble de ces éléments a été présenté lors des réunions de négociation aux représentants syndicaux. La totalité du budget complémentaire alloué au titre du rééquilibrage des salaires et de l’égalité Homme-Femme a été dépensé lors des arbitrages ACR (Annual Compensation Review) 2022. Les minimas conventionnels de l’UIMM sont correctement respectés.

1. **Augmentation du forfait mobilité durable au montant maximum d’exonération 700 Euros**
2. **Application du cumul possible forfait mobilité durable et transports en commun**
3. **Prime de mobilité pour les salariés ne pouvant pas utiliser les transports en commun ou temps de trajet voiture < au temps en transports en commun à hauteur de 700 Euros**
4. **Augmentation de la participation employeur à 65% pour la prise en charge du Pass Navigo ou abonnement SNCF**
5. **Subvention pour l’achat d’un vélo ou d’un VAE à 700 Euros**

La Direction ne souhaite pas répondre favorablement à ces demandes, différents dispositifs (dont le forfait mobilité durable) étantdéjà mis en place dans l’entreprise afin de prendre en charge les frais de trajet des salariés.

Des financements pour l’achat de vélo ou VAE sont possibles via des dispositifs municipaux, départementaux ou régionaux. La Direction ne souhaite pas mettre en place une telle prime concernant un projet finançable par ailleurs.

1. **Mise en place d’une prime Macron de 3000 Euros**

Afin de soutenir les salariés de l’entreprise dans un contexte d’inflation nationale exceptionnel, la Direction et les organisations syndicales se sont entendues sur la mise en place d’une Prime de Partage de la Valeur (PPV) en application de l’Article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat instituant la prime de partage de la valeur (PPV).

Cette prime sera versée en deux temps :

* Mi-Décembre 2022 : 1200 Euros bruts ;
* Au 1er Avril 2023 : 500 Euros bruts.

Les salariés concernés par l’attribution de cette prime sont ceux liés à l’entreprise par un contrat de travail à la date de dépôt du présent accord auprès de la DRIEETS (les stagiaires sont exclus).

Le montant de la PPV attribuée sera modulé, selon les bénéficiaires, en fonction de la durée de présence effective pendant l'année écoulée (qui s’apprécie sur les 12 derniers mois : les périodes d’absence assimilées à des périodes de présence effective sont les congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du Travail).

Dès lors, les salariés n’ayant pas été effectivement présents l’intégralité de l'année écoulée, hors absences assimilées à des périodes de présence effective, bénéficieront d’une PPV proportionnelle à leur durée de présence au cours de cette année.

La présente prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise. Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions.

1. **Revalorisation de l’indemnité télétravail à 35 Euros, du Home Office itinérant à 50 Euros et Home Office nomade à 100 Euros**

Les accords ayant été signés récemment avec une entrée en vigueur le 1er janvier 2021, la Direction renvoie aux négociations dédiées qui se tiendront d’ici fin 2023.

1. **Revalorisation à 200 Euros du forfait annuel du téléphone personnel à usage professionnel et à 400 Euros pour l’achat initial (pour faire fonctionner les applications professionnelles nécessaires)**

La Direction n’est pas favorable à la revalorisation des différents montants. Le sujet de l’augmentation du forfait data est déjà pris côté IT, le renouvellement du contrat avec Orange est en cours.

1. **Ouverture des négociations sur un accord sur un départ en préretraite = 1 embauche**

La Direction est favorable à ouvrir des négociations sur le 1er Trimestre 2023 sur le thème des contrats de génération dans l’objectif de rééquilibrer progressivement la pyramide des âges dans une logique d’anticipation des départs et de maintien des compétences dans l’entreprise.

1. **Paiement à 100% de la journée de solidarité**

La Direction n’est pas favorable à cette demande et rappelle les éléments partagés sur ce point lors des négociations annuelles obligatoires précédentes, s’inscrivant dans un esprit de contribution mutuelle employeur-salarié. Elle réaffirme sa position cette année encore.

1. **1 jour de congé offert en cas de déménagement**

La Direction ne souhaite pas allouer un jour de congé dans ce cadre. Un jour d’absence (congé payé, RTT…) peut être demandé. Une discussion peut également être initiée avec le manager pour aménager des horaires sur la journée si possible.

1. **Prime obsèques de 1000 Euros en cas de décès d’un parent, beau parent, enfant, conjoint**

Des garanties sont déjà existantes dans le contrat prévoyance pour les conjoints et les enfants à charge. La Direction ne souhaite pas mettre en place une telle prime. Par ailleurs, il est rappelé que les régimes de prévoyance prévoient très rarement une telle garantie de frais d’obsèques sur les ascendants.

1. **Temps partiel 80% payé 100% à partir de 57 ans**

Un aménagement de la rémunération était prévu dans l’accord GEPP de 2017 et prévoyait la dégressivité de perte de salaire étalée sur 10 mois pour les salariés de 57 ans et plus demandant un temps partiel entre 20% et 50% d’un temps complet avec engagement pendant 2 ans, ainsi que le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein selon modalités de l'accord. Comme évoqué, la Direction est favorable dans l'approche d'accompagner les départs en pré-retraite et d’anticiper des embauches dans une optique d’équilibre progressif de la pyramide des âges.

1. **Une journée rentrée scolaire rémunérée**

Un usage est d’ores et déjà en vigueur dans l’entreprise, prévoyant 2 heures d’absence autorisée payée, en accord avec le manager. Au-delà de cette absence autorisée, un accord sur l’aménagement du temps de travail de cette journée de rentrée peut être discutée avec le manager. Il est rappelé qu’une demande d’absence (congé payé, RTT, etc.) peut être demandée par le salarié si nécessaire.

1. **Une journée ancienneté supplémentaire à partir de 5 ans d’ancienneté**

La Direction n’y est pas favorable et ne souhaite pas aller au-delà des dispositions conventionnelles.

1. **Compensation de l’impact LPP sur l’intéressement, primes commerciales, bonus, gratification**
2. **Revalorisation de l’intéressement (supplément d’intéressement)**

La Direction ne peut donner une suite favorable à ces demandes, de telles primes n’ont pas pour vocation à se substituer aux systèmes de variable existants dans l'entreprise, ni à modifier les modalités des accords (comme l’intéressement) qui ont fait l’objet d’une signature entre les partenaires sociaux et la Direction.

1. **Augmentations collectives de 8% avec effet rétroactif au 1er juillet 2022**
2. **Augmentations individuelles de 5% + 0.5% rattrapage H/F et salaire**

À la suite des discussions lors des différentes réunions de négociation, les organisations syndicales et la Direction ont proposé différentes enveloppes d’augmentation, individuelle ou générale, ainsi qu’une d’augmentation allouée à l’égalité Homme/Femme et au rééquilibrage marché.

La Direction et les organisations syndicales se sont finalement entendues sur une enveloppe d’augmentation :

* Générale de 1,5% de la masse salariale brute annuelle, applicable au 1er Avril 2023. Sensible au taux d’inflation exceptionnellement élevé qu’a connu la France sur l’année 2022 (6,2 % en octobre 2022 selon les chiffres INSEE), la Direction a accédé à la demande des organisations syndicales de mettre en place d’une augmentation générale au titre de l’année 2022 uniquement ;
* Individuelle au mérite égale à 1,9% de la masse salariale brute annuelle, à laquelle s’ajoute 0,2% allouée au titre du rééquilibrage des salaires et de l’égalité Homme/Femme.

1. **Mise à jour de l’article 2 sur le « travail dominical occasionnel » de la note sur l’organisation du temps de travail diffusée tous les ans fin d’année concernant les modalités de récupération/rémunération selon les règles conventionnelles/légales.**

Le sujet est pris, la Direction étudiera la nécessité de compléter ou supprimer ce paragraphe qui mentionne uniquement des modalités conventionnelles/légales.

**Conclusion :**

A l’issue des Négociations Annuelles Obligatoires, les mesures suivantes ont été adoptées par la Direction et les représentants des organisations syndicales :

* Enveloppe d’augmentation générale de 1,5% de la masse salariale brute annuelle,
* Enveloppe d’augmentation individuelle au mérite égale à 1,9% de la masse salariale brute annuelle, à laquelle s’ajoute 0,2% allouée au titre du rééquilibrage des salaires et de l’égalité Homme/Femme ;
* Une Prime de Partage de la Valeur 2022, dite « PPV 2022 » de 1200 Euros bruts versée mi-Décembre 2022 ;
* Une Prime de Partage de la Valeur 2023, dite « PPV 2023 » de 500 Euros bruts versée en Avril 2023 ;
* L’ouverture de négociations sur le 1er Trimestre 2023 sur le thème des contrats de génération dans l’objectif de rééquilibrer progressivement la pyramide des âges dans une logique d’anticipation des départs et de maintien des compétences dans l’entreprise (modalités à définir).

**TITRE 2 – La présentation du rapport de situation comparé relatif à l’Egalité entre les Hommes et les Femmes, et d’une communication sur la Qualité de Vie au Travail**

La direction a renvoyé les organisations syndicales au procès-verbal de la réunion du CSEC du 29 Juin 2022 lors duquel les éléments relatifs à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (rapport de situation comparée, suivi des indicateurs de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Index de l’égalité professionnelle 2022), et les différentes mesures en matière de Qualité de Vie au Travail, ont été présentés et ont fait l’objet de discussions.

**TITRE 3 – Modalités du présent accord**

1. **Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, au sens de l’article L.2222-4 du Code du travail.

1. **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en application au 1er Décembre 2022.

1. **Formalités de dépôt de l’accord**

# Le présent accord sera déposé, dans les conditions prévues par les textes, à la diligence de la société auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Nanterre ainsi qu’auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) du ressort du siège.

Fait à Suresnes, en plusieurs exemplaires le 24 Novembre 2022.

Pour la Direction

**XXX**

Pour la CFDT Pour la CFE-CGC

**XXX XXX**

Pour la CFTC

**XXX**

Pour la CGT-FO

*Organisation syndicale représentative non représentée dans l’entreprise*

Pour la CGT

*Organisation syndicale représentative non représentée dans l’entreprise*