AUGMENTATION ANNUELLE SALAIRES

2023 - NAO

# 23 décembre 2022

**Entre les soussignés :**

* La société SODEXO SA, société anonyme au capital de 589 819 548 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro SIRENE 301 940 219 (SIRET 301 940 219 14572), dont le siège social est situé 255 quai de la Bataille de Stalingrad – 92130 ISSY LES MOULINEAUX Cedex 9,
* La société BELLON SA, société anonyme au capital de 388 080 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro SIRENE 055 812 440 (SIRET 055 812 440 00034), dont le siège social est situé 17-19 Place de la Résistance – 92130 ISSY LES MOULINEAUX Cedex 9,

Constituant un groupe ci-après collectivement dénommé « l’UES Sodexo Holdings »

**D’une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’UES Sodexo Holdings :

* **CFE-CGC**,
* **Force Ouvrière**,

**D'autre part.**

**Conjointement appelées « Les Parties »**

**PREAMBULE**

La Direction des Ressources Humaines Holdings a rencontré à plusieurs reprises les partenaires sociaux représentatifs de l’UES Sodexo Holdings.

Au cours de ces réunions :

* La Direction a présenté et commenté un certain nombre d’informations relatives à l’exercice passé, et a échangé avec les Organisations Syndicales Représentatives au sujet de ces éléments. Ces informations portaient sur la répartition et l’évolution des effectifs de l’UES, la pyramide des âges, l’ancienneté moyenne, la durée du travail, les embauches et mutations. Ont également été présentés les faits marquants de l’année écoulée en termes de gestion des ressources humaines.
* La Direction a ensuite présenté une analyse de l’évolution des rémunérations par statut, pour les populations basées au Siège.
* Enfin, il a été communiqué le contexte macro-économique et de notre environnement de plus en plus compétitif & innovant ainsi que sur nos résultats. Il est rappelé que l’inflation connue à ce jour (hors tabac) est de 6.6 %

**MESURES ADOPTEES**

**A l’issue de ces différentes réunions et de l’ensemble de ces discussions, la Direction et les partenaires sociaux se sont accordés sur les points suivants :**

* Il a été décidé que les révisions salariales (hors promotion et évolution) seront traitées à la fois **collectivement** et **individuellemen**t tout en s’inscrivant dans **un budget maximal de 3% de la masse salariale**.

Ce budget sera réparti de la manière suivante :

* Les collaborateurs ayant intégré leur poste avant **le 1er juillet 2022** et dont le salaire annuel est inférieur ou égal à **60 000€** brut annuel (hors rémunération annuelle variable) bénéficieront **d’une augmentation générale de 2%.**

**Un budget maximal de 1%** est également attribué pour assurer les révisions salariales individuelles de ces mêmes collaborateurs.

* **Un budget maximal de 3%** est dédié aux révisions salariales individuelles des collaborateurs dont le salaire annuel est **supérieur ou égal à 60 001€** brut annuel (hors rémunération annuelle variable).

Il est également demandé aux managers de**justifier par un entretien et par un courrier** auprès du collaborateur toute non-révision. Un guide sur la politique salariale est disponible sur l’intranet.

* Les parties réitèrent leur volonté de continuer à s’engager en faveur de **l’égalité professionnelle des femmes et des hommes**. En conséquence, la Direction des Ressources Humaines Holdings s’engage à renouveler l’attribution d’une enveloppe égalité professionnelle dans **un budget maximal de** **0.3% de la masse salariale**. Cette enveloppe sera gérée indépendamment de l’exercices des augmentations individuelles et sera travaillée en concertation par la DRH et les managers.
* Au regard du contexte inflationniste actuel, la Direction souhaite soutenir les collaborateurs pouvant être les premiers touchés par la hausse des prix. Elle accorde ainsi **une prime de partage de la valeur** à hauteur de **800€ brut** pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle (rémunération annuelle variable exclue) est inférieure ou égale à **60 000€**.

Cette prime sera versée en une fois en juin 2023 pour les salariés présents chez Sodexo SA ou Bellon SA à la signature de l’accord.

* Dans un souci d’harmonisation des statuts, les agents de maitrise se verront octroyer un jour de réduction du temps de travail supplémentaire passant ainsi de **11 à 12 jours de repos annuel**.
* Dans le cadre du développement de l’accompagnement des collaborateurs « aidants », la Direction s’engage à mettre en place **d’ici avril 2023** des jours dits « **salariés proches aidants** », qui permettront aux collaborateurs de s’absenter pour assurer un soutien à un proche dépendant dans l’accomplissement des actes essentiels de la vie courante ou qui a besoin d’une surveillance quotidienne et régulière. Les collaborateurs pourraient disposer, sur présentation d’un justificatif médical ou justificatif administratif, de 3 jours ouvrés/an, payés, par ascendant (père/mère et grands-parents) et collatéral (frère/sœur).

Ce dispositif sera ouvert aux collaborateurs justifiant à minima **d’un an d’ancienneté** au jour de la prise du congé.

* Suite à l’augmentation de la durée du **congé paternité**, d’une durée de 25 jours en cas de naissance unique et de 32 jours en cas de naissances multiples, la Direction souhaite accompagner ses collaborateurs dans cette étape de leur vie.

Ainsi, elle s’engage à maintenir la rémunération de ces salariés pendant une période de 2 semaines,pour les collaborateurs justifiant à minima **d’un an d’ancienneté** au jour de la prise du congé, à compter d’avril 2023.

* Au regard de la hausse des prix, notamment ceux liés à la consommation d’électricité, la Direction décide de créer **un forfait télétravail** à hauteur de :
* **10€ brut mensuel pour les collaborateurs télétravaillant 1 jour par semaine ;**
* **20€ brut mensuel pour les collaborateurs télétravaillant 2 jours par semaine**.

La Direction souligne que le versement de ce forfait mensuel est conditionné à la déclaration des journées de télétravail par le collaborateur sur le logiciel de gestion de temps (Etime).

* Compte tenu des résultats nettement déficitaires du régime Frais de Santé, et après négociation avec les assureurs de l’Entreprise, une indexation de 10% des cotisations s’avère nécessaire au 1er janvier 2023 pour assurer la pérennité de notre régime frais de santé. Pour atténuer l’impact de cette indexation sur le pouvoir d’achat des collaborateurs, il a été décidé de :
* Renforcer la prise en charge de la part employeur au régime Frais de Santé, la faisant passer de **52 à 57%** (option 1 – 1 personne), soit **une** **hausse de 20,3% de la part employeur** ;
* Négocier une baisse des taux de cotisations au régime prévoyance (décès, incapacité) **à hauteur de 12%, avec maintien des garanties**. Cette demande a été acceptée par l’organisme assureur.
* Renforcement **des subventions CESU** afin de soutenir l’emploi de tous, avec une prise en charge employeur évoluant **de 60% à 65%,** ainsi **qu’une augmentation de 3% de l’enveloppe générale.**
* Dans la suite des négociations annuelles obligatoires pour 2022, la Direction a respecté son engagement à étudier la mise en place d’**un forfait mobilités durables** au sein de l’entreprise. Ainsi, **un forfait annuel, d’un montant total de 200€,** pourra être utilisé par les collaborateurs ne bénéficiant pas d’un véhicule de fonction, afin de participer à l’achat d’un vélo, matériel et accessoires, abonnements pour location de vélos, etc. L’entrée en vigueur de cette mesure nécessitant la mise en place de prestataires, elle sera mise en place au plus tôt.   
  Ce dispositif est ouvert aux collaborateurs justifiant à minima d’**un an d’ancienneté**.
* **Maintien des avantages offerts** aux collaborateurs tels que : subvention repas (55%), participation dérogatoire selon résultats, Pereco, téléconsultation médicale gratuite, infirmerie, actions de dépistage et campagnes de vaccination (cancer cutané, vaccination grippe etc…), salle de sport … Ces avantages pouvant représenter pour Sodexo Holdings **2,52 %** de sa masse salariale.
* Poursuite du programme du « **Volontary Day** » pour l’ensemble des collaborateurs du siège. Ce programme permet au collaborateur d’aller aider, pendant une journée par an, une association partenaire de Stop Hunger. Cette journée sera offerte par l’entreprise (maintien du salaire) ; le collaborateur devra entrer sa demande dans e-time (libellé journée « Stop Hunger ») et fournir un justificatif.

**DEPOT - PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarité des Hauts de Seine (DREETS) au travers d’un support électronique.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat greffe du Conseil des Prud’hommes de Boulogne, ainsi qu’à chaque partie.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le **23 décembre 2022**

Pour CFE-CGC Pour Force-Ouvrière

Pour la Direction