**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L’ANNEE 2023**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Esri France, ci-après dénommée, représentée par, Président Directeur Général et

agissant en qualité de DJRH,

d'une part,

Et

La Délégation Syndicale CFDT, représentée par Monsieur en qualité de Délégué Syndical et

assisté de Madame

**ETANT PREALABLEMENT EXPOSE QUE** :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l’égalité professionnelle femmes / hommes et la qualité de vie au travail, prévue aux articles L. 2242-13 et suivants du code du travail, les parties conviennent de signer le présent accord applicable pour l’année 2023.

Cette négociation a donné lieu à 3 réunions, qui se sont tenues les :

* 6 décembre 2022
* 14 décembre 2022
* 20 décembre 2022

En conformité avec les dispositions légales, la société Esri France a remis à la délégation syndicale les informations leur permettant une analyse de la situation de l’entreprise à savoir :

* BDES Esri France 2021
* Des extraits de la BDES Esri France arrêtée au 30 novembre 2022
* Ecart de salaires des femmes et hommes en fonction de la classification Syntec en dissociant les familles métier avec Signal Réussite et les familles métier sans Signal Réussite.
* Ecart de salaires des femmes et hommes en fonction de l'âge et de l’ancienneté
* Comparatif anonymisé des rémunérations femmes/hommes et au global, par famille de métiers, emploi repère.

Dans le cadre de la négociation, la délégation syndicale a présenté les revendications suivantes :

## Revalorisation générale des salaires

* Compte tenu du contexte de forte inflation une revalorisation généralisée de tous les salaires sur la base de 5% de la masse salariale pour l'année 2023 est demandée. Cette revalorisation de 5% pourrait être inégalement réparti entre les salariés et bénéficier prioritairement au plus bas salaires (ETAM notamment).

## Augmentation individuelle des salaires.

* 1. Un pourcentage de la masse salariale destiné aux augmentations individuelles au moins égal à 2,75% pour l'année 2023.
  2. Une même moyenne d'augmentations individuelles pour les salariés avec Signal Réussite que les autres salariés.

## Enveloppe complémentaire spécifique

Un pourcentage de 0,5% de la masse salariale destiné à réaliser des mesures d’augmentations individuelles spécifiques destiné à corriger d’éventuels écarts non justifiés Femmes/Hommes et à corriger des écarts significatifs de salaire au sein d’emplois repères équivalents non justifiés au regard de l’expérience et de la performance d’un collaborateur.

## Prise en charge des frais de transport par l’employeur

Porter, en 2023, à 75% la prise en charge par l'Employeur des frais de transport public.

## Tickets restaurant

Porter à 10 € la valeur du titre restaurant avec une participation de 5,92 € de l'Employeur.

## Forfait mobilités durables

Porter à 350 € nets par an le forfait mobilité durable dans la limite de 800 € en cas de cumul entre un forfait mobilités durables et un abonnement à un service public de transports en commun.

La Direction a, pour sa part, exposé le contexte général de l’entreprise, de l’année 2022 et les perspectives 2023 dans le cadre des NAO, comme suit :

Les perspectives de clôture de l’année 2022, dans l’état actuel de l’activité et des comptes sont les suivantes :

Un chiffre d’affaires 2022 en deçà du budget prévu avec une augmentation prévisionnelle, à la date de rédaction de cet accord, de 1,2% du chiffre d’affaires de l’entreprise par rapport à l’exercice 2021, contre 6,3% attendu

Par conséquent, l’augmentation de 5% des charges de personnel en 2022 devrait être supérieure à celle du chiffre d’affaires.

Il est également important de considérer en prévision pour l’année 2023 :

* Un cours du dollar qui a augmenté de 11% sur 12 mois et qui impactera significativement la marge d’Esri France en 2023
* La hausse significative (x3 tel que prévu actuellement) du coût de l’Energie en 2023

En conclusion, une année 2022 de faible croissance et la perspective d’une année 2023 incertaine financièrement.

L’entreprise entend par conséquent rester prudente sur l’enveloppe dédiée aux augmentations, tout en répondant aux revendications de la délégation et attentes des collaborateurs sur le pouvoir d’achat, en tirant partie notamment des mesures mises en place par le gouvernement en cette faveur.

Dans ce cadre, la Direction souhaite orienter son choix, en priorisant la mise en place des mesures en faveur du pouvoir d’achat ayant un impact sur le plus grand nombre.

**En conséquence de quoi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

**Article I. – Rémunération, Partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

I- Augmentation 2023

Cadrage

D’une manière générale, sont exclus du champ d’application des revues de salaire les collaborateurs ayant moins de 6 mois d’ancienneté au 1er janvier 2023, ainsi que les contrats professionnels, apprentis, CDD, partants connus au 31 janvier 2023 (démissionnaires, …)

Les collaborateurs entrés au 1er semestre 2022 verront leurs éventuelles augmentations entrer en vigueur à compter du 1er juillet 2023.

Les éventuels changements de rémunération qui concerneraient des collaborateurs évoluant sur un poste à plus large responsabilité entrainant un changement de rémunération n’impacteront pas l’enveloppe de la masse salariale dédiée.

La Masse Salariale est entendue comme la sommes des salaires fixes théoriques annuels des collaborateurs ciblés ci-dessus.

La politique salariale Esri France est individualisée et concerne l’ensemble des collaborateurs ciblés ci-dessus, commerciaux et non commerciaux

Le niveau d’augmentation pour 2023 sera à traiter de façon raisonnable dans le cadre des orientations définies. Les propositions d’augmentations des collaborateurs émanent des managers et sont validées par la Direction Générale selon le process mis en place.

Les augmentations interviendront sur la paie de février avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Deux enveloppes distinctes sont décidées répondant à deux objectifs : l’une visant à récompenser la performance des collaborateurs (A), l’autre visant à répondre à des cas spécifiques (B).

1. Enveloppe performance

Pour 2023, le budget alloué à l’enveloppe des augmentations individuelles salariales est de 2% de la Masse Salariale.

L’augmentation de salaire doit être déterminée en fonction de la performance globale du collaborateur. Il n’y augmentation pour un collaborateur que si le management constate une performance globale de sa part sur l’année.

La performance globale s’apprécie en fonction du niveau du collaborateur sur l’ensemble des compétences attachées à son poste d’une part et de l’évaluation de l’année (réalisations, savoir être, progression…) d’autre part.

Si une augmentation est fonction de la performance globale de l’année écoulée, elle peut toutefois être pondérée en fonction du positionnement salarial dans l’emploi repère (ou équivalent) en prenant en compte l’expérience/la séniorité sur la fonction.

1. Enveloppe complémentaire spécifique

Il est prévu une enveloppe complémentaire de 0,5% de la Masse Salariale destinée à réaliser des mesures d’augmentations individuelles spécifiques et ciblées répondant aux trois objectifs suivants :

* Corriger d’éventuels écarts non justifiés Femmes/Hommes.
* Retenir certaines compétences rares et/ou difficiles à capter sur un marché de l’emploi dynamique.
* Corriger des écarts significatifs de salaire au sein d’emplois repères équivalents non justifiés au regard de l’expérience et de la performance d’un collaborateur.

L’utilisation de cette enveloppe sera strictement encadrée par la Direction générale et la DRH lors des revues de salaires finales.

Le management aura la possibilité de cibler en amont les cas nécessitant selon lui une attention particulière répondant à l’un de ces trois critères.

II- Partage de la valeur

L’employeur décide de verser une « prime pouvoir d’achat » de 1500 euros bruts aux collaborateurs Esri France selon les critères et conditions précisés ci-dessous.

Critère d’attribution de la « prime pouvoir d’achat » :

L’ensemble des salariés Esri France (CDI/ CDD/ contrat alternance) de plus de 6 mois d’ancienneté au 1er janvier 2023) sont éligibles à la prime selon les conditions suivantes :

* Les collaborateurs ayant été présents toute l’année 2022 à temps plein bénéficieront d’une prime de 1500 euros bruts.
* Les collaborateurs présents toute l’année 2022 à temps partiel bénéficieront de la prime au prorata de leur temps partiel
* Les collaborateurs entrés entre le 01/01/2022 et le 30/06/2022 inclus bénéficieront d’une prime versée au prorata de leur temps de présence sur l’année.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Conditions d’exonération de la « prime pouvoir achat »** | **Rémunération < 3 SMIC\* bruts** | **Rémunération> 3 SMIC\* bruts** |
| **Cotisations salariales** | Exonération | Exonération |
| **CSG/CRDS (9, 7%)** | Exonération | Dues |
| **Impôt sur revenu** | Exonération | Imposable |

*\*Soit au 1er janvier 2023 61534,08 euros bruts*

**Article II. – Qualité de vie au travail**

1. Télétravail

Dans le cadre de l’accord télétravail du 27 juillet 2022 portant la faculté de pratiquer le télétravail à 3 jours sur accord du manager, il est décidé de porter l’allocation forfaitaire mensuelle à 25 euros nets mensuels à compter du mois de janvier 2023 au lieu et place de 10 euros nets mensuels.

1. Forfait Mobilité Durable

Par décision unilatérale d’entreprise (DUE) du 27 juillet 2020, Esri France a décidé de participer aux frais de transports personnels alternatifs que les collaborateurs engagent pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail, sous la forme d'un “ forfait mobilités durables ” de 200 euros nets par an, dans les conditions suivantes :

Avoir utilisé pour effectuer tout ou partie du trajet domicile – travail durant l’année de référence :

* un ou plusieurs modes de transport doux visés dans la décision unilatérale (covoiturage, vélo…)
* sur un nombre de 50 jours minimum sur l’année

Dans l’optique d’élargir le nombre de bénéficiaires du dispositif, il est décidé à compter de l’année 2023 de réduire le nombre d’aller-retour permettant au collaborateur de percevoir l’allocation Forfait mobilité durable à 30 jours minimum.

1. Ticket Restaurant

A compter du 1er janvier 2023, la valeur du ticket restaurant sera porté à 10 euros nets avec une particpation de 6 euros nets de l’employeur. (contre 5 euros en 2022)

IV - Accompagnement de fin de carrière pour les seniors

Les ressources humaines poursuivent l’engagement auprès des collaborateurs proches de la retraite de les recevoir, dans le cadre d’un entretien, afin de faire un point de situation.

**Article III. – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES**

Un accord d’entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 06 juillet 2022.

Cet accord traduit la volonté d’Esri France de s'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de réaffirmer son attachement au respect du principe de non-discrimination et au fait que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans le cadre de cet accord, 5 domaines d’actions ont été privilégiés, associés à des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre :

* Le recrutement
* La formation professionnelle
* La rémunération effective
* L’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Parmi l’ensemble des objectifs de progression visés dans l’accord, trois sont rappelés dans le présent accord concernant les révisions salariales :

1/Retour congés maternité :

Dans un but de réduire les inégalités salariales liées au congés maternité ou adoption l’entreprise s’engage pour 2023 à augmenter les collaboratrices de retour de [congé maternité](https://www.droit-travail-france.fr/le-conge-paternite---une-source-d---inegalite-entre-les-hommes-et-les-femmes--_ad706.html) ou d’adoption, du pourcentage moyen d’augmentation individuel alloué durant la revue de salaire de l’année de référence à laquelle elles auraient été absentes

2/Enveloppe spécifique Egalité Femmes-Hommes :

Afin de pallier les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes qui seraient constatés à compétences, expériences, performance et emplois équivalents, l’entreprise dédie une enveloppe complémentaire spécifique (énoncée au I-I-B) qui aura pour objectif, entre autres, de corriger les écarts non justifiés Femmes/Hommes.

L’utilisation de cette enveloppe sera encadrée par la Direction générale et la DRH. Le management pourra cibler au préalable les cas nécessitant selon lui une attention particulière sur le sujet.

3/Ratio du nombre d’augmentation femmes / hommes

Le pourcentage de femmes augmentées dans le cadre des revues de salaires devra être au minimum égal au pourcentage d’hommes augmentés au regard du nombre de femmes présentes dans la société.

**Article IV. – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour l’année 2023.

**Article V. – PUBLICITE ET INFORMATION DES SALARIES**

Un exemplaire original de cet accord sera remis à chacun des signataires.

Le présent avenant fera l’objet, dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d’un dépôt :

* À Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DREET) de Nanterre,
* Auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Nanterre.
* Sur la plateforme en ligne www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Les salariés seront par ailleurs informés par courriel du présent accord. L’accord sera également publié pour 2023 sur Nibelis.

Fait à Meudon, le 21 décembre 2022

En 4 exemplaires originaux

Pour la CFDT : Pour Esri France: