|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF**  **RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2023** |

Entre les soussignées :

TRANSACTIS, Société par Action Simplifiée au capital de 46 948 120 €

Adresse du siège social : 1 Boulevard des Bouvets

92000 NANTERRE

Numéro d’identification : 479 874 257 R.C.S. Nanterre

Représentée par , Président

**D’une part,**

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise :

CFDT

Représentée par

CFE-CGC

Représentée par

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

En application des dispositions légales, TRANSACTIS a ouvert une négociation annuelle obligatoire, en vue de la conclusion d’un accord sur les mesures salariales et l’abondement de l’employeur aux plans d’épargne salariale pour l’année 2023.

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l’entreprise, la CFDT et la CFE-CGC, ont contribué activement à la négociation annuelle obligatoire au sens des articles L 2242 – 1 et suivants du Code du travail et à la conclusion du présent accord, suivant les termes des réunions de négociation du 15 novembre, 29 novembre et 8 décembre 2022

Lors de ces réunions, la Direction a transmis aux Organisations Syndicales :

* des données macro-économiques sur le PIB, l’indice des prix à la consommation et l’inflation en France,
* des données sociales relatives à la répartition des effectifs, l’organisation du temps de travail et les pyramides des âges,
* des données relatives au système de rémunération et aux salaires. Au vu de l’évolution de la composition des effectifs TRANSACTIS, ont été aussi communiquées les rémunérations des techniciens en plus de celle des cadres,
* des données sur la situation comparative hommes / femmes,
* les orientations pour 2023 en termes d’enveloppe budgétaire,
* la reconduction de mesures incitatives pour les plans d’épargne salariale, adossée à l’accord groupe de La Banque Postale,
* la reconduction de la mesure RSE au travers du forfait mobilité durable,

Les partenaires sociaux ont :

* pris acte que la population éligible aux revalorisations individuelles est celle des embauchés en propre ayant au moins un an d’ancienneté au 31 décembre de l’exercice précédent et devant avoir fait l’objet d’une appréciation de performance globale et de maîtrise du poste,
* exprimé leurs priorités respectives concernant le périmètre et le contenu de l'éventuel accord, au travers du contexte économique inédit de forte inflation touchant notre pays depuis le début de l’année 2022,
* obtenu les réponses de la Direction à leurs demandes,
* formulé leurs propositions et/ou observations, notamment en matière d'évolution salariale.
* rappelé le suivi particulier des collaborateurs n’ayant pas eu de revalorisation salariale depuis 3 ans.

L’entreprise et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.

1. **DISPOSITIONS GENERALES**
   1. **CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord a été conclu dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et de la convention de branche en vigueur relatives aux domaines obligatoires et facultatifs de la négociation.

Cet accord se substitue en totalité à toute décision unilatérale préalable et à tous les usages en vigueur dans l’entreprise portant sur le même objet.

* 1. **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable en matière de mesures salariales à l’ensemble des salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel de TRANSACTIS présents dans l’entreprise au 31 décembre 2022, à l’exclusion des salariés en préavis de départ au 31 décembre 2022.

Le présent accord n’est pas applicable aux collaborateurs mis à disposition au sein de TRANSACTIS. En effet, les salariés mis à disposition bénéficient des mesures décidées dans le cadre des accords éventuels négociés dans leur établissement d’origine et des politiques salariales de ces établissements.

1. **DISPOSITIONS SPECIFIQUES**
   1. **AUGMENTATION DE LA REMUNERATION BRUTE FIXE**

Au regard du contexte de forte inflation touchant notre pays depuis le début de l’année, les parties conviennent de mesures salariales exceptionnelles pour l’année 2023 visant à accompagner le pouvoir d’achat de ses salariés en mettant en place une enveloppe dédiée aux augmentations collectives.

Cette augmentation de la rémunération fixe est de 2,2% du salaire de base annuel pour les salariés éligibles.

Les parties conviennent que le montant résultant de cette mesure d’augmentation collective ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à 1150 € bruts par salarié éligible.

Cette augmentation sera applicable à tous les collaborateurs en CDI ayant validé leur période d’essai à la date du 31 décembre 2022 et présents dans l’entreprise au 1er avril 2023.

Par ailleurs, les parties conviennent également pour l’année 2022 d’une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles représentant 1,8% de la masse salariale.

Le bénéfice de cette augmentation sera subordonné à l’appréciation obtenue par le collaborateur lors de son entretien annuel pour l’exercice 2022 et notamment attaché à une maîtrise du poste a minima conforme aux attentes.

Les parties signataires souhaitent à ce titre réaffirmer que les entretiens annuels sont des instants privilégiés d’échanges entre les collaborateurs et leurs managers.

Ces mesures individuelles seront accordées sur décision du manager dans le cadre du dispositif d’appréciation de la performance et de la maîtrise du poste en vigueur au sein de TRANSACTIS.

Ces mesures individuelles concernent les collaborateurs en CDI remplissant les conditions d’éligibilité suivantes :

* avoir au moins un an d’ancienneté au 31 décembre 2022
* et avoir fait l’objet d’une appréciation de performance globale et de la maîtrise du poste.

Une attention particulière sera portée à la situation des salariés qui n’ont pas bénéficié de mesures de revalorisation salariales individuelles depuis trois ans, le cas échéant.

La mise en œuvre du dispositif de revalorisation salariale fait l’objet d’un pilotage et d’un accompagnement par la Direction des Ressources Humaines.

Le bénéfice de ces mesures collectives et individuelles est cumulatif et à effet du 1er avril 2023.

* 1. **PRIME EXCEPTIONNELLE DE PARTAGE DE LA VALEUR**

Les parties conviennent de la mise en place d’une prime de partage de la valeur au sein de Transactis au sens de la loi n°2002-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Les collaborateurs en CDI, CDD et alternants liés par un contrat de travail à la date du versement de la prime exceptionnelle et ayant validés leur période d’essai sont concernés par la présente mesure.

Cette prime exceptionnelle est fixée à 1000 euros bruts.

Elle sera versée en une seule fois lors de la paye du mois de janvier 2023 à tous les collaborateurs ayant validé leur période d’essai au 31 décembre 2022.

Le montant individuel de la prime exceptionnelle sera calculé en fonction de la durée de présence et de la quotité de travail sur cette période.

* 1. **REMUNERATION VARIABLE**

Il existe au sein de TRANSACTIS un dispositif de rémunération variable applicable à l’ensemble des salariés, reconduit pour l’année 2023 au titre de l’exercice 2022.

Ces mesures concernent les salariés remplissant les conditions d’éligibilité suivantes :

* avoir validé sa période d’essai au 31 décembre 2022
* et avoir fait l’objet d’une appréciation de performance globale et de la maîtrise du poste.

Les mesures individuelles de rémunération variable sont attribuées en fonction de l’atteinte des objectifs sur décision du manager. Elles sont, elles aussi, effectives avec la paie du mois d’avril 2023.

* 1. **EPARGNE SALARIALE**

Les parties conviennent du maintien au sein de TRANSACTIS

* d’une épargne salariale s’appuyant sur le dispositif d’épargne salariale du Groupe La Banque Postale et des deux accords d’adhésion aux accords Groupe de La Banque Postale, sur l’Epargne Salariale (PEG : Plan d’Epargne Groupe) et l’Epargne Retraite (PERCOL : Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise Collectif ) en vigueur actuellement au sein de Transactis.
* d’un abondement unilatéral et ponctuel, dit « Macron », de 500 € bruts versé par l’entreprise directement sur le PERCOL et non conditionné par un versement volontaire du collaborateur.

Ce dispositif est applicable aux salariés en propre en CDI présents en octobre 2023 à la date anniversaire de l’accord Epargne salariale, sous réserve de la validation de la période d’essai.

* d’un abondement supplémentaire pour les collaborateurs le souhaitant conditionné par un versement volontaire sur les plans d’épargne salariale et/ou retraite.

Tout versement volontaire du salarié sera ainsi complété par un abondement employeur équivalent à 50% des sommes versées par le salarié et ce, dans la limite de 500 € bruts (cinq cents euros) sur l’année 2023.

Ces versements en numéraire seront pris en compte dans le plafond de 25% de la rémunération annuelle brute du salarié, au titre de la limite de dépôt annuel sur le plan d’épargne entreprise.

Le bénéfice de l’abondement supplémentaire est conditionné à la présence du collaborateur dans l’entreprise au moment de sa demande de versement.

Les jours épargnés sur le compte épargne temps et versés au PERCOL bénéficieront, également, dans la limite de 10 jours par an de cet abondement de 50% dans la limite de 500 € bruts. Cet abondement doit notamment permettre, dans le respect du principe de l’équilibre entre vie privée et vie professionnelle, une réduction du nombre de jours de repos versés au compte épargne temps tout en offrant aux collaborateurs la possibilité de se constituer une épargne retraite complémentaire sans effort financier supplémentaire.

Le cumul de l’ensemble de ces mesures permet d’atteindre un abondement maximum de 1000€.

* 1. **EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

TRANSACTIS réaffirme son attachement au principe d’égalité de traitement sur le plan des rémunérations et de l’évolution professionnelle entre les salariés et notamment entre les hommes et les femmes pour un même niveau d’emploi, de responsabilité, de compétences et de performance, à situations comparables.

Les analyses réalisées par la DRH n’ont pas établi de différence significative entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Toutefois, une attention particulière sera également portée à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité salariale au sein de TRANSACTIS lors de l’exercice d’attribution des mesures individuelles.

Ce sujet fait l’objet d’un suivi dans le cadre de l’accord égalité hommes/femmes conclu au sein de TRANSACTIS.

* 1. **FORFAIT MOBILITE DURABLE**

Au regard des enjeux liés à la responsable sociétale des entreprises et afin d’inciter les collaborateurs à limiter leur empreinte carbone, les parties signataires conviennent de la reconduction pour la troisième année consécutive du Forfait Mobilité Durable ayant succédé à l’Indemnité Kilométrique Vélo.

Le forfait mobilité durable bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les collaborateurs à temps partiel pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficie d'une prise en charge du Forfait Mobilité Durable calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées.

Les collaborateurs éligibles à cette mesure sont ceux qui se déplacent entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, en vélo ou en vélo à assistance électrique.

Sera alloué, un montant forfaitaire par kilomètre parcouru de 0,25 euro, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

Le montant de sa prise en charge est plafonné à 500 euros par an et par salarié.

Elle est cumulable avec le remboursement des frais de transport qui reste pris en charge à hauteur de 50%. Cependant, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne pourra pas dépasser le montant forfaitaire de 500 € par an ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle excède déjà ce montant.

Le montant alloué sera versé en une seule fois à l’issue de l’année civile au collaborateur concerné.

Pour bénéficier du forfait mobilité durable, conformément aux dispositions légales, le collaborateur devra remettre à la société une attestation sur l’honneur relative à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement listés ci-dessus ou un justificatif de paiement pour la période concernée.

Un contrôle aléatoire pourra être effectué, au cours duquel il sera demandé au collaborateur de fournir les justificatifs nécessaires.

Cette mesure est reconduite pour l’année 2023.

1. **DISPOSITIONS FINALES** 
   1. **INFORMATION DU PERSONNEL**

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par le biais de l’Intranet de TRANSACTIS.

* 1. **DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an, dans le cadre de la négociation obligatoire annuelle de 2023. Il cessera de produire effet à son échéance.

En cas de modifications législatives ou réglementaires, ou conventionnelles, relatives aux dispositions du présent accord qui nécessiteraient une adaptation de celles-ci, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre cette adaptation.

A cet effet, la Direction convoquera les Organisations Syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de ces modifications.

* 1. **DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Dès sa conclusion, le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Il sera déposé à la diligence de l’entreprise, en deux exemplaires, à la DREETS des Hauts-de-Seine (en version électronique). Le deuxième exemplaire, anonymisé, sera rendu public et versé dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

Enfin, le présent accord sera adressé pour information à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DREETS.

Fait à Nanterre, le 12 décembre 2022 en 4 exemplaires originaux

|  |
| --- |
| Pour TRANSACTIS, |
|  |
| Président |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| Pour la CFDT, Pour la CFE-CGC, |
|  |
| Délégué Syndical Délégué Syndical |