**ACCORD D’ENTREPRISE 2023**

**SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

**AIR LIQUIDE IT**

La société Air Liquide IT SA, dont le Siège Social est à Paris 7ème, 6 rue Cognacq Jay,

Représentée par M. XXX XXXX,

**D’une part**,

**Et**

Les syndicats représentatifs au sein de l’entreprise :

La Confédération Française de l’Encadrement (CFE-CGC) représentée par :

M.YYY YYY, en sa qualité de Délégué Syndical.

La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par :

M. ZZZ ZZZ en sa qualité de Délégué Syndical.

**D’autre part**.

**PRÉAMBULE**

La Direction d’Air Liquide IT a engagé, le 14 novembre 2022, avec les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise, les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2242-15 du Code du travail, cette négociation porte sur :

*“1° Les salaires effectifs ;*

*2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;*

*3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;*

*4° Le suivi de 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.”*

En application de cet article, les Organisations Syndicales représentatives ont donc été invitées à une première réunion de négociation organisée le 14 novembre 2022. Cette première réunion avait notamment pour objet, conformément aux dispositions de l’article L. 2242-14 du Code du travail :

* L’étude du calendrier de négociation ;
* La présentation du bilan de l’application de l’accord NAO 2022 contenant les informations nécessaires à la tenue de la négociation ;
* Un échange sur les éventuelles informations complémentaires nécessaires à la poursuite de la négociation et les délais de délivrance de ces informations complémentaires.

Les Organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ont été conviées à 2 réunions de négociation complémentaires les 29 novembre et 8 décembre 2022.

Suite aux différents échanges qui ont eu lieu entre les Organisations syndicales et la Direction et conformément à la politique de rémunération d’Air Liquide IT, reposant sur la fonction occupée, le positionnement marché et la performance individuelle atteinte, **les Parties sont convenues de ce qui suit :**

**Partie introductive - Champ d’application**

Il est précisé qu’au jour de la signature du présent accord, les effectifs d’Air Liquide IT sont composés exclusivement de salariés AM/T (agents de maîtrises et techniciens) et I/C (ingénieurs et cadres). A ce jour, aucun O/E (ouvriers et employés) ne fait partie des effectifs de l’entreprise. Par ailleurs, les orientations stratégiques telles qu’elles sont définies ne prévoient pas le recrutement de salariés O/E à la date de la signature du présent accord.

Dans le cas où un O/E serait recruté et si l’accord ne lui était pas applicable en l’état en raison de l’absence de signature par un syndicat en capacité de le représenter, les parties signataires pourront rouvrir les négociations afin de décider des modalités d’application de l'accord à cette catégorie de salariés. Les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise seraient alors conviées à cette négociation.

Un exemplaire de la convention collective applicable dans l’entreprise est mise à la disposition du personnel dans le dossier partagé drive “Informations sociales générales ALIT”. Elle est également disponible sur le site internet Legifrance.fr.

**Première partie - Salaires effectifs**

***Introduction - Principes généraux : égalité de traitement et non-discrimination***

La Direction rappelle son attachement au respect du principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu’il ressort des dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du Code du travail, ainsi qu’au respect du principe de non-discrimination, tel qu’il ressort des dispositions des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

La Direction fera preuve de la plus grande vigilance quant au respect de ces principes de manière générale, et plus particulièrement dans le cadre du déploiement du présent accord.

***Article 1.1 - Plan d’augmentations individuelles***

Le plan d’augmentations individuelles convenu au titre du présent accord représentera un engagement financier équivalent à 4,6 % de la masse annuelle des salaires de base du personnel présent au 31 décembre 2022, hors cadre dirigeant.

*1.1.1 - Application du plan d’augmentations*

Le plan d’augmentations sera exclusivement appliqué sur la base d’augmentations individuelles.

Le montant minimum d’augmentation individuelle ne pourra être inférieur à 800 euros.

Dans le cadre de ce plan d’augmentations 2023, la Direction des Ressources Humaines étudiera avec une attention particulière la situation des salariés n’ayant pas bénéficié d’une augmentation sur l’année en cours et les deux années précédentes (2021, 2022 et 2023).

Une garantie d’augmentation individuelle minimale de 800 euros est mise en place pour les salariés qui remplissent les deux conditions suivantes :

* N’avoir bénéficié d’aucune augmentation de salaire sur l’année en cours et les deux années précédentes (2021, 2022 et 2023) ;
* N’avoir pas fait l’objet, sur l’année en cours et les deux années précédentes (2021, 2022 et 2023) d’une évaluation P1 ou P2 (soit en sous-performance).

*1.1.2 - Calendrier de mise en œuvre*

Ces augmentations, hors effet notamment lié aux mobilités et changements de postes, seront appliquées au 1er avril 2023.

*1.1.3 - Entretien annuel de performance et mise en oeuvre du plan d’augmentations individuelles*

Il est rappelé que le système de revue de performance et de plan de promotion a vocation à reconnaître de façon équitable, individuelle et différenciée la performance des salariés. Cet exercice est réalisé par le manager et coordonné par l’équipe ressources humaines.

Pour mener à bien la mise en œuvre du plan d’augmentations, chaque salarié doit être reçu en entretien individuel par son manager.

Cet entretien constitue l’occasion d’échanger sur les performances du salarié dans son poste durant l’année écoulée, son développement professionnel et de partager des éléments d’analyse du positionnement en termes de rémunération.

A cette occasion, le manager restitue les performances de l’année précédente au salarié.

Dans l’hypothèse où l’appréciation du salarié est divergente de celle de son manager, il pourra faire appel à son manager N+2 ou à son RRH pour échanger à ce sujet.

Ces entretiens doivent se dérouler entre le dernier trimestre 2022 et au cours du premier trimestre 2023. Ils font l’objet d’un calendrier établi par le manager. Dans tous les cas, le manager doit s’assurer que chaque salarié bénéficiera d’un entretien annuel. Si aucun entretien n’a pu être programmé, le salarié pourra solliciter directement le manager pour la fixation d’un rendez-vous.

Cet entretien permet l’évaluation de la performance individuelle de chaque salarié, et l’attribution d’une note sur la performance de l’année écoulée. Cette évaluation de la performance est le principal mais pas l’unique élément pris en considération pour la détermination des augmentations individuelles.

En effet, la politique de rémunération d’Air Liquide IT est fondée non seulement sur la performance, mais également sur la fonction exercée et sur le positionnement marché du poste occupé.

Le manager est libre de sa décision quant à l’évaluation de la performance et aux augmentations individuelles de chaque salarié de son équipe dans le cadre du budget. Il est accompagné dans cette décision par son propre manager et par l’équipe ressources humaines. Cette dernière coordonne le processus de revue de performance et le plan de promotion, de façon à en assurer la cohérence et à garantir l’égalité de traitement sans considération notamment de genre ou de mandats.

*1.1.4 - Restitution suite à l’application du plan d’augmentations individuelles*

Chaque manager devra informer individuellement chacun des membres de son équipe du résultat de l’application du plan d’augmentations le concernant, que ce résultat consiste ou non en une augmentation.

Les salariés augmentés seront informés par leur manager du montant de cette augmentation.

Le service RH adressera à chaque manager un courriel lui rappelant les règles mentionnées au présent article.

Par ailleurs, la Direction dressera un bilan de l’application du plan d’augmentations individuelles, qui sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la prochaine négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Ce bilan sera transmis pour information aux membres du Comité Social et Économique.

Ce bilan comprendra notamment les informations suivantes :

* répartition des performances retenues sur l’ensemble des salariés ;
* répartition des performances retenues concernant les salariés exerçant un mandat de représentation du personnel ;
* nombre de personnes augmentées ;
* nombre de personnes ayant bénéficié exclusivement d’une augmentation de la prime d’ancienneté conventionnelle ;
* nombre de personnes ayant bénéficié d’une augmentation individuelle comprenant notamment une augmentation de la prime d’ancienneté conventionnelle ;
* répartition des augmentations selon le sexe et selon la CSP ;
* proportion des élus augmentés ; montant moyen des augmentations ;
* montant moyen des augmentations des salariés exerçant un mandat de représentation du personnel.

La Direction veillera, dans le cadre de l’application du plan d’augmentations individuelles, au respect de l’article L. 2141-5-1 du Code du travail, qui dispose :

*“En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.”*

Les informations délivrées dans le cadre de la restitution décrite au présent article permettront aux organisations syndicales de s’assurer du respect de ces dispositions, sous réserves du respect de la confidentialité des données individuelles.

***Article 1.2 - Plan d’augmentations collectives***

Les salariés, dont le salaire annuel brut serait inférieur à 45 000 euros, se verront appliquer une augmentation collective de 2,5% de la masse annuelle des salaires de base. Cette augmentation, hors effet notamment lié aux mobilités et changements de postes, sera appliquée sur la paie du mois d’avril 2023 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

***Article 1.3 - La promotion interne***

*1.3.1 - Notion*

La promotion interne acte l’évolution de carrière d’un salarié au sein même d’Air Liquide IT, par le biais d’une mobilité interne. Elle est définie comme le changement de poste, acté par avenant au contrat de travail, éventuellement accompagné d’une augmentation du salaire annuel du salarié.

Une promotion interne ne s’accompagne pas systématiquement d’une augmentation de coefficient et/ou d’un changement de catégorie professionnelle.

La Direction d’Air Liquide IT s’engage à poursuivre et accompagner la politique de promotion interne dans la durée.

*1.3.2 - Enveloppe budgétaire 2023*

Une enveloppe spécifique de 0,4 % de la masse des salaires de base, du personnel présent au 31 décembre 2022 hors cadre dirigeant, sera allouée exclusivement à la promotion interne.

La Direction veillera, dans le cadre de l’application du présent article, au meilleur équilibre entre les femmes et les hommes.

*1.3.3 Parcours Cadr’Avenir et communication relative au statut cadre*

La Direction rappelle son engagement dans le parcours Cadr’Avenir (ou parcours de cadrabilité) et s’engage à procéder, auprès des salariés AMT d’Air Liquide IT, à une communication sur ce parcours et sur l’intérêt d’un passage au statut cadre.

A l’occasion du bilan d’application du présent accord d’entreprise, la Direction indiquera le nombre de changements de CSP, le nombre de changements de coefficients intervenus ainsi que le nombre de parcours Cadr’Avenir en cours de réalisation.

***Article 1.4 - Contribution aux titres restaurant***

L’attribution de titres restaurant a été décidé dans le cadre d’un accord relatif à la participation de l’employeur à la prise en charge des frais de restauration signé le 20 avril 2021, qui définit les bénéficiaires des titres restaurant, les journées donnant lieu à l’attribution de titres restaurant ainsi que l’attribution de titres restaurant dématérialisés.

Les parties conviennent que l’entreprise s’engage à prendre en charge un montant de 4,65 euros par titre restaurant attribué, dans les conditions énoncées à l’article 2 de l’accord sus-cité.

Les autres conditions de l’accord du 20 avril 2021 restent inchangées.

***Article 1.5 - Frais de transport domicile - lieu de travail***

*Article 1.5.1 - Abonnement transports publics*

La Direction d’Air Liquide IT prend en charge mensuellement, depuis l’entrée en vigueur de l’accord sur les NAO du 27 février 2020, un montant correspondant à 80 % du coût mensuel de l’abonnement (pass navigo) mentionné aux articles L. 3261-2 et R. 3261-2 du Code du travail.

Les parties conviennent que cette prise en charge sera faite dans la limite d’un montant mensuel maximum par salarié de 80 euros.

Les autres conditions fixées par l’accord du 27 février 2020 relatives aux transports publics restent inchangées.

*Article 1.5.2 - L’indemnité mobilités durables (ou “forfait mobilités durables”)*

L’indemnité mobilités durables instaurée par l’accord NAO 2020 en application des dispositions de l’article L. 3261-3-1 du Code du travail, est maintenue dans son principe pour l’année 2023. A compter du mois suivant la date de dépôt du présent accord, le montant mensuel de cette indemnité est porté à 58,30 euros, contre 40 euros précédemment.

Les autres conditions fixées par l’accord du 27 février 2020 relatives aux transports publics restent inchangées.

**Deuxième partie - Durée effective et organisation du temps de travail**

Les Parties s’en réfèrent aux différentes dispositions conventionnelles applicables en la matière à la date de signature du présent accord et notamment aux accords d’entreprise relatifs à la durée du travail, aux astreintes et aux interventions programmées.

***Article 2.1 - Monétisation des jours de RTT (non cadres)***

Les parties signataires actent la volonté de la Direction de permettre aux salariés, en application de l’article 5 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, de racheter des jours de repos acquis et non pris tout en bénéficiant du régime social et fiscal de faveur associé.

Ce dispositif concerne les journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2023 et 31 décembre 2023, non prises et non placées sur le compte-épargne temps, au titre de l’un des dispositifs suivants : régime de modulation horaire à hauteur de 1607 heures par an et générant des RTT.

Cette monétisation s’effectuera dans la limite de trois jours.

La majoration de salaire applicable aux jours de repos travaillés à la suite de l’acceptation de la demande du salarié sera de 25 %.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et la date de règlement (1er trimestre 2024) feront l’objet d’une note de service.

***Article 2.2 - Monétisation des jours de repos des cadres au forfait jour***

Les parties signataires actent par le présent accord la volonté de la Direction de permettre aux salariés en forfait jours, en application de l’article L. 3121-59 du Code du travail, de bénéficier de la possibilité de racheter des jours de repos.

Ce dispositif concerne les journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2023 et 31 décembre 2023, non prises et non placées sur le compte-épargne temps, dans la limite de trois jours.

La majoration de salaire applicable aux jours de repos travaillés, à la suite de l’acceptation de la demande du salarié sera de 15% .

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et la date de règlement (1er trimestre 2024) feront l’objet d’une note de service.

**Troisième partie - Intéressement, participation et épargne salariale**

***Article 3.1- Négociation d’un abondement***

Les parties s’en réfèrent à l’accord d’intéressement signé le 1er juillet 2020.

La Direction s’engage à ouvrir des négociations, au cours du premier semestre 2023, en vue de la signature d’un accord relatif à l’abondement par l’employeur de l’intéressement qui sera versé en 2023 sur l’exercice 2022.

La Direction d’Air Liquide IT s’engage à ouvrir les négociations sur la base de la proposition suivante : abondement par l’entreprise d’un montant maximal de 740 € en cas de placement de l’intéressement sur le plan d’épargne groupe, correspondant à un abondement de 3 euros pour chaque euro investi par le salarié.

Cette proposition constituera la proposition de l’entreprise, applicable sous réserve de signature d’un accord. Cet engagement ne sera applicable que dans l’hypothèse de la signature d’un accord relatif à l’abondement de l’intéressement versé en 2023 sur l’exercice 2022. En cas d’échec de la négociation en la matière, l’employeur ne sera donc pas tenu d’appliquer cette mesure de manière unilatérale.

***Article 3.2 - Supplément d’intéressement***

La Direction s’engage à proposer au Conseil d’Administration un supplément d’intéressement pour une enveloppe de 150 000 euros bruts chargés, au titre de l’exercice 2022, au bénéfice des salariés d’Air Liquide IT, dans les conditions qui seront fixées dans un prochain accord.

**Quatrième partie - Suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

La politique de rémunération d’Air Liquide IT est fondée sur les responsabilités de la fonction exercée, la performance réalisée et le positionnement marché du poste occupé, qui sont définis indépendamment du genre.

Les managers et les membres du service ressources humaines sont garants de la bonne application des orientations ainsi convenues, de la tenue des entretiens ainsi que de l’égalité de traitement.

Le service ressources humaines est particulièrement vigilant au respect de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du déploiement du plan de promotion annuel. A titre d’exemple, en 2022, les femmes ont reçu une augmentation moyenne de 3,77% et les hommes de 3,57%, ce qui a permis de continuer nos efforts pour combler les éventuels écarts de rémunération.

Afin de permettre aux organisations syndicales de s’en assurer, les indicateurs de la réalisation du plan de promotion de l’année sont présentés par sexe et par catégorie professionnelle.

Dans le cas où un écart de rémunération ou de classification serait constaté et/ou exposé à la Direction, cette dernière s’engage à analyser cette situation dans les plus bref délais.

**Cinquième Partie - Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an et entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes dans les conditions présentées ci-après.

Il est rappelé que la validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives dans les conditions fixées par l’article L. 2232-12 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera transmis à chaque délégué syndical au sein de la Société.

Cet accord sera communiqué pour information à l’ensemble du personnel, accompagné d’un document de synthèse des mesures adoptées.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé par la Direction d’Air Liquide IT :

* en deux exemplaires à la DRIEETS - Unité Départementale des Hauts-de-Seine en version électronique, via la plateforme TéléAccords ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/)) :
* un exemplaire signé en format PDF ;
* un exemplaire anonymisé en version docx pour publication sur la base de données nationale prévue à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
* en un exemplaire sur format papier signé par les parties au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de Nanterre.

***Fait à La Défense, le 21 décembre 2022***

**Pour Air Liquide IT**

Monsieur XXX XXXX

**Pour la CFE-CGC Pour la CGT**

Monsieur YYY YYYY Monsieur ZZZ ZZZZ