ACCORD D’ENTREPRISE SALAIRE / EMPLOI 2023

**ENTRE :**

**Air Liquide Medical Systems**, Société Anonyme, dont le Siège Social est à Antony, 6 rue Georges Besse,

Représentée par XY, Directeur Général et dûment mandaté

**d'une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

**La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par :

XY, dûment mandaté

**La Confédération Française de l’Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC),** représentée par :

XY, dûment mandaté

**d’autre part,**

***PREAMBULE***

La négociation annuelle obligatoire pour l’année 2023 a débuté le 24 novembre 2022 et s’est poursuivie au cours de réunions qui se sont tenues les 1er, 12 et 16 décembre 2022.

A cette occasion, les Organisations Syndicales ont présenté leurs revendications et celles-ci ont fait l’objet de réponses et de nombreux échanges avec la Direction qui a fait des propositions.

Considérant le contexte économique et social général,

Considérant les principes de la politique de rémunération du Groupe Air Liquide reposant sur la fonction occupée, le positionnement marché et la performance individuelle atteinte,

Considérant les échanges intervenus avec les Organisations Syndicales,

### Il est convenu ce qui suit : Article 1 - Montant minimal des appointements annuels

A compter du 1er avril 2023,

* le montant minimal des appointements annuels bruts, pour une année pleine, d’un salarié occupant un emploi à plein temps au sein de la société ALMS, est porté à vingt et un mille deux cent soixante dix euros (21 270 euros/an).

**Article 2 - Plan d’augmentations**

Le plan d’augmentations convenu au titre du présent accord représentera un engagement financier équivalent à **5,5% des salaires** **de base, effet de l’ancienneté inclus,** du personnel en CDI présent au 31 décembre 2022.

**Article 2.1 - Application du plan d’augmentations**

Des augmentations individuelles pourront être attribuées sur la base des principes de la politique de rémunération basée sur la performance réalisée, l’emploi tenu et le marché, dans le cadre d’une enveloppe représentant 5,5% des salaires brut de base, effet de l’ancienneté inclus, du personnel présent en CDI au 31 décembre 2022, avec un engagement de 90% des collaborateurs présents au 31 décembre 2022 augmentés.

Ces augmentations individuelles annuelles ne pourront pas être inférieures à :

* 1600€ pour les salariés dont le salaire annuel brut de base (hors prime d’ancienneté) est inférieur à 30 000€
* 1500 € pour les salariés dont le salaire annuel brut de base (hors prime d’ancienneté) est supérieur à (ou égal à) 30 000€ et inférieur à 35 000€
* 1400 € pour les salariés dont le salaire annuel brut de base (hors prime d’ancienneté) est supérieur à (ou égal à) 35 000€ et inférieur à 40 000€
* 1300 € pour les salariés dont le salaire annuel brut de base (hors prime d’ancienneté) est supérieur à (ou égal à) 40 000€ et inférieur à 45 000€
* 1200 € pour les salariés dont le salaire annuel brut de base (hors prime d’ancienneté) est supérieur à (ou égal à) 45 000€ et inférieur à (ou égal à) 60 000€

**Article 2.2 - Calendrier de mise en œuvre du plan d’augmentations**

L’application des augmentations individuelles prévues ci-dessus pour le personnel concerné se fera au 1er avril 2023.

**Article 2.3 - Entretien annuel**

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

Cela constitue l’occasion de communiquer sur les performances du salarié dans son poste, son développement professionnel et de donner des éléments d’analyse du positionnement en termes de rémunération. A cette occasion, le manager restitue la performance 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 Responsable Ressources Humaines pour échanger à ce sujet.

Tous les entretiens devront se dérouler avant le 28 février 2023. Ils font l’objet d’un calendrier établi par le manager. En cas de circonstances exceptionnelles, la date d’entretien peut être décalée. Dans tous les cas, le manager doit s’assurer que chaque salarié aura 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.

**Article 3 - Promotion interne - Changement de catégorie professionnelle**

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

Elle souhaite par ailleurs s’assurer que les processus d’identification et de formation mis en place se poursuivent et qu’ils produisent les effets attendus.

**Article 4 - Entretiens spécifiques**

La Direction s’engage à ce que chaque salarié qui ne bénéficiera pas d’une augmentation individuelle au cours de l’année 2023 soit reçu par son manager.

**Article 5 - Primes transport**

Actuellement, Air Liquide Medical Systems SA verse mensuellement une prime transport (voiture, hors véhicule à participation) qui se décompose en 11,84€ brut et 16,67€ net, pour indemniser les trajets domicile / lieu de travail à l’aide d’un véhicule personnel.

A compter du 1er avril 2023, la prime transport (voiture, hors véhicule à participation) se décomposera en 11,84€ brut et 33,33 € net par mois, sur présentation d’une attestation sur l’honneur justifiant de l’utilisation d’un véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail et d’une copie de la carte grise.

Actuellement, Air Liquide Medical Systems SA verse mensuellement une prime verte pour les collaborateurs effectuant leur trajet domicile - travail, à vélo, d’un montant à hauteur de 41,67 € net par mois. A compter du 1er avril 2023, le montant de la prime verte (vélo) sera de 58,33€ net par mois.

**Article 6 - Journée de solidarité**

La journée de solidarité pour l’année 2023 se traduira par l’affectation d’un jour de congé de fractionnement (CPF) pour l’ensemble des salariés.

**Article 10 - Egalité professionnelle**

Cet article s’inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties rappellent qu’une négociation relative à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été engagée au sein d’ALMS et un accord a été signé le 15 septembre 2021.

**Article 10.1 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La politique de rémunération de la société ALMS 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.

Cette politique de rémunération et sa mise en œuvre s’inscrivent directement dans le respect des dispositions légales relatives aux principes de non discrimination et d’égalité de traitement et de rémunération.

Les managers et la DRH sont garants de la bonne application des orientations ainsi convenues, de la tenue des entretiens et de la communication des éléments de positionnement de la rémunération au regard des principes de rémunération fixés par l’entreprise ainsi que de l’égalité de traitement.

Afin de s’assurer que cela est effectivement le cas, les indicateurs de réalisation du plan de promotion de l’année sont présentés par sexe et par catégorie professionnelle lors de la première réunion de négociation.

**Article 10.2 – Examen de la rémunération des salariés en congé maternité ou d’adoption**

Conformément aux engagements pris lors de la négociation sur l'Égalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes, des entretiens RH sont organisés entre le/la salarié(e), son manager et son DRH/RRH avant le départ et au moment du retour de ces différents congés.

**Article 10.3 – Examen de la rémunération des salariés à leur retour de congé parental d’éducation**

Les salariés reprenant leur activité professionnelle à l’issue d’un congé parental d’éducation à temps complet bénéficieront, à leur retour, d’un examen de leur rémunération, qui pourra conduire à un réajustement.

**Article 10.4 - Représentants élus et mandatés**

Les parties rappellent que la moindre disponibilité d’un salarié mandaté ne doit pas intervenir dans l’évaluation par sa hiérarchie de la performance réalisée et que l’exercice des mandats représentatifs ne peut avoir d’incidence défavorable sur la rémunération du salarié mandaté.

**Article 10.5 – Égalité de traitement**

Les managers et la DRH sont garants de la bonne application des orientations ainsi convenues, de la tenue des entretiens et de la communication des éléments de positionnement de la rémunération au regard des principes de rémunération fixés par l’entreprise ainsi que de l’égalité de traitement.

\*\*\*\*\*

**Article 11 : Terme**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023.

**Article 12 : Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et de l’article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction :

* auprès de la DIRECCTE, y compris dans une version anonymisée, afin qu’il puisse être mis à disposition dans la base de données nationale,
* et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Antony, le 3 janvier 2023

Pour la Société Air Liquide Medical Systems

**XY**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **POUR LA CFDT** |  | **POUR LA CFE-CGC** |  |
| **XY** |  | **XY** |  |