**Accord collectif relatif à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’Entreprise au titre de l’année 2023**

Le présent accord (l’« **Accord** ») est conclu entre :

* **L’entreprise AstraZeneca** (la « **Société** » ou l’« **Entreprise** »), dont le siège social est sis 31 Place des Corolles, Courbevoie (92) laquelle est déclarée sous le numéro de SIRET 55820107500071,

d’une part,

Et :

* **L’Organisation Syndicale CFTC**,
* **L’Organisation Syndicale CFE-CGC,**

d’autre part,

Ensemble les « **Parties** »

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les Parties ont engagé la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'Entreprise au titre de l’année 2022.

Les Parties se sont réunies lors de 5 réunions de négociation qui se sont déroulées les 19 octobre, 9 novembre, 22 novembre, 28 novembre et 6 décembre 2022. Lors de ces réunions de négociation, les Organisations Syndicales ont fait part de leurs revendications, qui sont annexées au présent accord.

De nombreux débats sont intervenus lors des réunions de négociation.

Les revendications débattues se trouvent en annexe du présent accord, et retracent les points sur lesquels chaque organisation syndicale a insisté aux différentes étapes du débat.

Lors de ces réunions, des échanges se sont tenus sur les différentes mesures, dont la durée effective du travail, l’organisation du temps de travail et les salaires effectifs.

Les débats ont notamment porté sur l’augmentation significative des prix à la consommation tout au long de l’année 2022, ayant un impact sur le pouvoir d’achat des salariés de l’Entreprise.

A l’issue des réunions de négociation, les Parties se sont entendues sur les mesures du présent accord. Les Organisations Syndicales ont toutefois insisté sur l’importance et la pertinence de leurs autres revendications.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 1. AUGMENTATIONS DE SALAIRE** |

# ARTICLE 1. Augmentation des salaires de base au mérite

Les Parties ont convenu de l’attribution d’une enveloppe budgétaire 2023 d’augmentations de salaire de 5% (CINQ POUR CENT) de la masse salariale.

Ces augmentations de salaire seront attribuées selon le mérite, en tenant compte du positionnement salarial de chaque collaborateur selon la référence de marché (MRP du poste occupé).

Afin d’accompagner les managers dans l’attribution des augmentations du salaire de base, ils bénéficieront d’une matrice d’augmentation fournie par la direction.

Les collaborateurs se trouvant à un niveau supérieur à 120% de la référence salariale marché ne sont pas éligibles à une augmentation de salaire.

L’augmentation au mérite s’appliquera sur le salaire de mars 2023, à effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Sont concernés par ces augmentations les salariés entrés dans les effectifs de l’Entreprise avant le 1er octobre 2022, et toujours dans les effectifs à la date de passage de l’augmentation de salaire en paye.

# ARTICLE 2. SALARIES DONT LE POSITIONNEMENT MRP EST INFERIEUR A 80%

Les collaborateurs Siège et Terrain ayant un positionnement salarial inférieur à 80% de leur référence salariale (MRP 2023) seront réajustés pour atteindre un positionnement à hauteur de 80% de cette même MRP.

Sont exclus de cette mesure les collaborateurs ayant été promus en 2022 s’accompagnant d’une augmentation de salaire, ainsi que ceux ayant moins d’un an d’ancienneté au 1er janvier 2023.

Les réajustements seront appliqués aux salariés concernés au mois de Février 2023 et avant l’augmentation des salaires prévue à l’article 1 du présent accord, à effet rétroactif au 1er janvier 2023.

# ARTICLE 3. Augmentations du salaire de base des représentants du personnel

Lors de la négociation, la Direction a constaté que l’accord relatif au dialogue social prévoit une attribution d’augmentation de salaire dérogatoire à la règle prévue par les dispositions légales. Sans remise en cause des augmentations appliquées précédemment, les Parties se sont accordées sur la mise en place d’une règle différente au titre de l’année 2023.

C’est ainsi qu’en 2023 sera mise en place une règle du plus favorable pour les salariés représentant du personnel, que ceux-ci aient choisi d’être évaluables ou non évaluables. Les salariés exerçant un mandat de représentation du personnel bénéficieront, au plus favorable :

* Soit de l’augmentation individuelle de salaire telle que reflétée par leur performance et leur positionnement salarial (selon matrice) pour les salariés évaluables, ou de l’augmentation prévue par l’accord relatif au dialogue social pour les salariés non évaluables ;
* Soit d’une augmentation individuelle de 5% de leur salaire de base.

Cette mesure est applicable au titre de l’année 2023.

A l’instar des collaborateurs n’exerçant pas un mandat de représentation du personnel, les représentants du personnel se trouvant à un niveau supérieur à 120% de la référence salariale marché ne sont pas éligibles à une augmentation de salaire.

# ARTICLE 4. MESURE EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE 2023

Les collaborateurs Siège et Terrain travaillant, depuis plus de 20 ans dans la Société et au sein du même poste, se verront garantir un positionnement salarial minimum à 90% de leur MRP 2023.

Les réajustements seront appliqués aux salariés concernés au mois de Février 2023 et avant l’augmentation des salaires prévue à l’article 1 du présent accord, à effet rétroactif au 1er janvier 2023.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 2. VERSEMENT D’UNE PRIME COMPENSATOIRE** |

# ARTICLE 5. OBJET

Le présent chapitre a pour objet de mettre en place une prime compensatoire à destination des salariés de l’Entreprise présent dans les effectifs au jour de versement de la prime compensatoire qu’il prévoit, mais n’étant pas éligibles au supplément de participation prévu par l’accord du 29 novembre 2022.

# ARTICLE 6. Bénéficiaires

Seront bénéficiaires du supplément les salariés répondants présents dans les effectifs de la Société au jour de versement de la présente prime, et répondant à l’une au moins des deux conditions suivantes :

* n’étant pas éligibles au versement du supplément de participation prévu par l’accord du 29 novembre 2022,
* **ou** étant éligibles au versement du supplément de participation du fait d’une durée de présence partielle dans l’Entreprise en 2021.

# ARTICLE 7. Montant de LA PRIME

Les salariés bénéficiaires entrés dans les effectifs de l’Entreprise en 2021 bénéficieront d’une prime individuelle correspondant à 2000€ bruts, après déduction du montant qui leur a été attribué, le cas échéant, au titre du supplément de participation prévu par l’accord du 29 novembre 2022.

***Exemple****: un salarié entré le 1e juillet 2021 et percevant 1000€ au titre du supplément de participation se verra attribuer une prime de 1000€ brute.*

Les salariés entrés dans l’Entreprise en cours d’année 2022 recevront une prime individuelle de 2000€ au prorata de leur temps de présence.

***Exemple****: un salarié entré le 1e juillet 2022 se verra attribuer une prime de 1000€ brute.*

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 3. AUTRES MESURES** |

# ARTICLE 8. Participation aux frais de garde d’enfant

Les Parties conviennent de mettre en place un partenariat avec la platerforme « worklife » (ex Yoopies) en 2022 afin de participer aux frais de garde d’enfant. Cette participation employeur se fera à hauteur de 1700€ maximum par année civile et par salarié, et ne concernera que les frais engagés via la plateforme worklife.

Cette mesure est applicable au titre de l’année 2023 uniquement.

# ARTICLE 9. MISE EN PLACE D’UN CONGE MENSTRUEL

Sur présentation d’un justificatif médical, toutes les salariées de l’Entreprise pourront bénéficier d’un congé menstruel d’une durée maximale de Quatre jours par an. Ces quatre jours pourront être fractionnés ou non.

Le salaire des salariées sera maintenu à 100% pendant la durée de ce congé.

Ces absences ne déduiront pas d’autant le nombre de jours de RTT ou de RS dont bénéficient les salariés.

# ARTICLE 10. SURVENUE DU HANDICAP DE L’ENFANT

En complément des jours de congés pour évènements familiaux déjà en vigueur dans l’Entreprise, il est convenu d’attribuer une journée d’absence supplémentaire en cas de survenue du handicap de l’enfant.

Ces salariés pourraient bénéficier de 3 journées d’absence sans perte de rémunération.

# ARTICLE 11. PERO

Par dérogation à l’article 5.1. de l’avenant à l’accord du 3 avril 1992 constituant la retraite par capitalisation, les parties conviennent de plafonner le nombre de jours pouvant faire l’objet d’un versement sur le PERO à 10 jours par an.

En tout état de cause, le versement de jours de congés au sein du PERO pourra porter sur tous les jours de repos non pris, à l’exception des 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) correspondant au socle minimal des congés payés, dans la limite de :

* 5 jours de congés payés (y compris congés d’ancienneté le cas échéant)
* 5 jours de RTT ou repos supplémentaire cadre

Les parties rappellent l’importance de privilégier la pose des congés et absence.

Par ailleurs, les parties insistent sur le caractère volontaire de la pose des jours dans le PERO, pose qui ne saurait être imposée par l’Entreprise ou par le manager.

# ARTICLE 13. BONUS DES SALARIES DES GROUPES QUATRE ET CINQ

Les Bonus cibles des salariés du groupe 4 travaillant au siège sont revalorisés à 5% de leur salaire de base.

Les Bonus cibles des salariés du groupe 5 travaillant au siège sont revalorisés à 6% de leur salaire de base.

# ARTICLE 14. PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS D’ASSURANCE VIEILLESSE EN CAS DE PASSAGE EN TEMPS PARTIEL CHOISI

Les parties conviennent que la Société prendra en charge les cotisations d’assurance vieillesse des salariés en temps partiel choisi dans le cadre de l’accord du 2 janvier 2015, sur la base d’une rémunération correspondant à un temps plein, et ce à partir de 55 ans.

# ARTICLE 15. Alignement de l’enveloppe de prime des réseaux astrazeneca

Les parties conviennent que les enveloppes de primes 2023 seront alignées entre les différents réseaux. En effet, jusqu’à 2022, les enveloppes de primes du réseau Primary Care étaient différentes des enveloppes de primes des autres réseaux.

Les parties conviennent par la présente d’aligner les enveloppes de primes des réseaux de l’Entreprise en 2023, pour les salariés délégués médicaux (DM/ASV) et les directeurs régionaux.

|  |
| --- |
| **CHAPITRE 4. DUREE DE L’ACCORD ET MODALITES DE PUBLICITE** |

# ARTICLE 16 : SUIVI ET Révision

L’Accord pourra faire l’objet d’une révision par l’Entreprise et les Organisations Syndicales signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par LRAR à chaque Partie.

Au plus tard dans un délai d’un mois à partir de la date de première présentation du LRAR à l’ensemble des Parties, les Parties devront s’être rencontrées ou avoir prévu de se rencontrer en vue de la négociation d’un avenant de révision.

# ARTICLE 17 : Date d’application ET DUREE DE L’ACCORD

Les dispositions du présent accord se substituent à celles résultant d’accords collectifs, de décisions unilatérales de l’employeur, d’usages ayant le même objet, antérieurement en vigueur au sein de la Société. L’Accord est applicable à compter de sa signature, sauf pour les dispositions qui prévoient une date d’effet différente. Il est conclu pour une durée indéterminée.

# ARTICLE 18 : DéNONCIATION DE L’ACCORD

La dénonciation de l'Accord pourra se faire par l'une ou l'autre des Parties signataires à tout moment sous réserve de respecter un préavis de (3) trois mois, par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception aux autres Parties Signataires. Cette faculté de dénonciation ne concerne pas les dispositions prévues pour une durée déterminée.

# ARTICLE 19 : Dépôt de l’Accord et communication

L’Accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur version papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DREETS et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de signature de l’Accord. De même, l’Accord sera adressé à la DREETS en vue de sa publication.

# ARTICLE 20 : Publication

L’Accord sera établi en original en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations Syndicales signataires. Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le texte de l’Accord sera notifié par la partie la plus diligente à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Fait à Courbevoie, le 18 janvier 2023

**Pour la Société ASTRAZENECA**

**Pour la CFTC**

**Pour la CFE-CGC**

**Annexe 1 – Revendications CFE-CGC**

Revendications **CFE-CGC** pour les NAO 2023

***L’année dernière****, l’entreprise avait octroyé une augmentation, après négociations, de 3%.*

*Le contexte était : une évolution du CA de l’entreprise de 16% et une inflation à 2,8%.*

***Cette année 2022 est une année encore plus exceptionnelle puisque le CA évolue de 36% avec une inflation à 6,2% (Insee) à fin octobre****, dixit le gouverneur de la Banque de France (François Villeroy de Galhau) nous serions aux environs de 7%.*

*Cette évolution est prévue également sur les 3 prochaines années.*

*Ceci signifie que nos revendications rejoignent ce que le gouvernement réclame aux entreprises réalisant des profits significatifs :* ***« le Partage de la Valeur Ajoutée ! »*** *(cf Ministre B. LEMAIRE).*

*Nous souhaitons donc effectuer ces NAO en 3 parties :*

*1.* ***Les rattrapages et PVA*** *: mettre à niveau les salaires des collaborateurs au regard de leur classification*

*2.* ***Retour de la RH*** *(budget en % du point 1)*

*3.* ***Négociation*** *de l’augmentation au mérite*

*-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------*

*1/ Nous demandons pour ce* ***Partage de la Valeur Ajoutée****:*

*+ 3% à tous les salariés + une prime pouvant s’élever à 6000 euros (conformément aux dispositions légales)*

*2/ Nous demandons une mise à niveau pour* ***l’égalité H/F*** *par classification afin de régulariser cette situation (L3221.1 égalité de rémunération H/F) :*

***Siège****: classif 6 hommes :* ***+ 1,3%***

*classif 7 femmes :* ***+ 2,7%***

*classif 8 femmes :* ***+ 1,7%***

*classif 9 femmes :* ***+ 8%***

***Réseaux****: classif 6B femmes :* ***+ 4,8%***

*classif 6C hommes :* ***+ 6,9%***

*classif 7C hommes :* ***+ 3,3%***

*3/ Pour la BBU, afin de régulariser la situation, nous demandons un rattrapage de* ***2,7%*** *afin de compenser l’écart de MRP médian entre la BBU et l’OBU de cette façon :*

* *CVRM :* ***+ 2,2%***
* *Spéciality Care :* ***+ 4,2%***
* *Réseaux ville :* ***+ 1,4%***

*4/ Pour l’OBU, afin de régulariser la situation, nous demandons un rattrapage pour 2 réseaux (gynéco et thoracique) positionnés très au-dessous**des 3 autres :*

* *Onco gynéco :* ***+ 10,9%***
* *Onco throracique :* ***+ 15,2%***

*5/ Pour le siège, afin de régulariser la situation, nous demandons un rattrapage de* ***6,2%*** *afin de compenser l’écart de MRP médian Siège / Réseaux*

*6/ Nous demandons un clause de revoyure pour ces NAO afin de s’adapter à l’inflation 2023*

*7/ Pour les représentants des salariés élus ou mandatés,* ***même système*** *qu’en 2022 adapté aux NAO actuelles*

*8/ Vérification qu’aucun collaborateur AZ ne se retrouve avec une* ***MRP < 90%***

*9/ Obtenir un* ***13ème mois*** *(cf de nombreux laboratoires)*

*10/ revoir à la hausse le bonus siège :* ***à développer pour la prochaine réunion***

*11/* ***Mise à niveau de l’enveloppe de primes du réseau Primary Care*** *(DM, ASV et DR) au niveau des autres réseaux hospitaliers**AZ*

*12/* ***Augmentation de l’enveloppe de primes*** *au niveau de l’augmentation générale pour tous les collaborateurs terrain et pour les managers également (+1,5% oubliés en 2022 pour les managers)*

*Reconnaissance de l’expérience :*

*1/ pour les* ***+25 ans****d’expérience AZ : 13ème mois ou prime d’ancienneté annuelle de 10%*

*2/ pour les* ***+20 ans*** *d’expérience AZ : MRP > 100% et 5 jours de congés supplémentaires*

*3/ Pour les* ***+10 ans*** *d’expérience AZ : MRP > 100%*

*4/ Pour les* ***+55 ans****, possibilité de prendre un 9/10eme payé à 100%*

*Possibilité pour les CZ de passer en classification 8 à la demande de leur hiérarchie*

*Pour fidéliser et motiver les salariés :*

*Possibilité de prendre des* ***actions AZ*** *avec abondement à* ***+ 30%*** *(bloqués 5 ans)*

*Possibilité d’utiliser le* ***télépéage*** *à titre privé toute l’année*

*Maintenir le* ***sur-classement*** *pour les véhicules électriques sur 2023 car les délais de livraison sont de 12 à 15 mois, ce qui signifie que les véhicules commandés en 2023 seront livrés en 2024.*

*Possibilité de prendre des* ***options*** *sur les véhicules à la charge des collaborateurs*

*PERO : Possibilité de passer de 5 jours à* ***10 jours*** *(C/F à la loi)*

*Télétravail :* ***3ème journée*** *possible de Télétravail pour le siège*

*Indemnité d’occupation :*

* *Augmentation du forfait mensuel de 60 euros à 91 euros nets saisis en frais comme depuis plus de 2 ans chez AZ (comprenant la hausse des charges de copropriétés, loyer, taxes, électricité, chauffage et ADSL) conformément à une jurisprudence constante de la cour de cassation. (maladie, arrêt de travail, congés compris….)*
* *Pour les personnes du siège, étant de plus en plus en télétravail, nous demandons également un forfait mensuel pour « indemnité d’occupation » de 54 euros nets (3/5ème) de 91e ou 36 euros nets pour 2/5ème saisis également en frais.*

*Forfait électricité pour recharge des véhicules hybrides rechargeables : Augmentation de* ***40 à 60*** *euros*

*Achats de mobilier dédiés à l’activité :* ***2000 euros*** *maximum tous les 5 ans sur justificatifs (cf Novartis)*

*Frais de « rafraichissement »**dédiés à l’activité :* ***2000 euros*** *maximum tous les 5 ans sur justificatifs (cf Novartis)*

*GPTW : participation de l’entreprise à un abonnement à un club de Sport*

*Restauration****:*** *Avec le télétravail qui évolue, avoir le choix entre subvention au restaurant du siège ou tickets restaurants serait intéressant.*

*Handicap : 2 demi-journées d’absence pour effectuer des démarches à la MDPH (0,5j actuellement)*

*3 jours d’absence payées lors de l’annonce de la survenue du handicap de son enfant (2 jours actuellement)*

*Budget CSE œuvres sociales : Augmenter le % donné par l’entreprise pour de meilleures propositions aux salariés*

*Distributeur de protection périodique au siège*

*Congé menstruel :* ***1 à 2*** *jours possibles par mois*

*Mutuelle : participation patronale plus importante de l’entreprise (60% -> 70%)*

*Prime d’ancienneté :* ***pour tous*** *les Dm/Dmh/Ash et* ***déplafonnée*** *au-delà des 18 ans*

*Prime retraite : doublement de cette prime au moment du départ*

*Forfait indemnité repas : chaque jour travaillé pour RMR, AMR, RTM, Diag-liaison, DM, DMH, ASH, DR et CZ*

*Forfait Hôtel avec Pdj : nous avons contacté plusieurs laboratoires pharmaceutiques afin de connaître le montant de leurs forfaits. Pour rappel,* ***chez AZ : 140 euros, 165 euros (grande ville) et 195 euros (Paris****). Nous souhaiterions donc revoir ceux-ci car chez ABBVIE : 230 euros, GSK : 230 euros, PFIZER : 160 euros à 220 euros pour grande*

*Emploi d’une personne à domicile : Possibilité d’utiliser les 1700 euros de frais de garde enfants en CESU ou autres moyens*

**Annexe 2 – Revendications CFTC**

**NAO 2023 : revendications CFTC - nouvelle version suite première proposition de la direction**

*Organisation :*

* Passer sur une fréquence biannuelle des NAO

*Demande pour la revalorisation salariale :*

* **Augmentation 2023 :**
  + **5,5 % d’augmentation générale au regard de l’inflation capé à 4 675 € (ce qui correspond à 5,5% d’un salaire annuel de 85 000 €)**

**ET**

* + **5 % d’augmentation au mérite**
* **Attribution d’une prime en lien avec l’inflation galopante depuis 2022 : 2 000 € pour tous les salariés AstraZeneca et 500 € supplémentaires pour les salariés en dessous du salaire médian du laboratoire**
* Mise en place d’un 13ème mois
* Absence d’embauche en dessous de 80%
* Pour tous les salariés ayant au moins 3 ans de présence dans la société, positionnement salarial au-dessus de 85% de la MRP 2023
* Pour les salariés ayant au moins 20 ans d’expérience professionnelle et au moins 3 ans dans leur poste actuel, positionnement salarial au-dessus de 95%

*Demande spécifique pour le siège*

* Rattrapage spécifique pour les salariés du siège car positionnement salarial moyen (95,1%) inférieur à 4% du positionnement salarial moyen terrain (99,2%) : **augmentation de 2,5% les salariées femmes de la classification 7**
* Revalorisation des pourcentages des bonus cibles des groupes 4 à 5 afin de réduire l’écart actuel entre les cadres et les non-cadres : proposition + 2 % pour les groupes 4 et 5

*Demande spécifique pour le terrain*

* Alignement du montant théorique de l’enveloppe de prime du réseau Primary Care sur celle des autres réseaux

*Mesure de classification*

* Identification et sinon création de MRP spécifiques pour les salariés siège en classification C
* Valorisation des nouvelles compétences requises dans les métiers de la promotion en augmentant les possibilités de classification : groupe 7 pour la visite médicale et 8 pour l’encadrement de proximité

*Autre*

* Temps partiel :
  + à 90 % : rémunération équivalente à un 95%
  + à 80 % : rémunération équivalente à un 87,5%
  + Prise en charge des cotisations d’assurance vieillesse des salariés à temps partiel sur la base d’une rémunération correspondant à un temps plein **à partir de 55 ans** (article 1 chapitre 2 de l’accord de janvier 2015 sur les temps partiels) : incidence sur ARRCO/AGIRC et sur l’acquisition des points retraite
* Augmentation du budget du CSE de 0,2% : passer de 1% à 1,2%
* Mutuelle : augmenter la part patronale des cotisations à 70% (versus 60% actuellement)
* Augmenter le forfait électrique pour les salariés ayant une voiture hybride de 40 à 55 €
* Forfait d’occupation bureau :
  + Revalorisation pour les salariés terrain / RMR / Diagnostic liaison à 91 € (vs 60 € actuellement)
  + Instauration pour les salariés du siège : 45 €
* Une Demi-journée supplémentaire pour les démarches auprès de la MDPH s’ajoutant au dispositif en cours des NAO20

*En ce qui concerne les accords :*

* Finaliser l’accord QVCT (Qualité de Vie au Travail) selon proposition faite en date du 6 octobre 2022
* **Proposition à venir lors de la prochaine réunion**

**Rappel des valeurs portées par la CFTC et proposées pour la négociation QVCT 2022 :**

Qualité de vie de vie :

**Worklife :**

* Elargissement des prestations : 200€ pour tout le monde : par exemple ménage, jardinage, petits travaux domestiques ….
* Création de place de crèche à Paris et en Province.

**Bien être :**

* Plateforme de covoiturage : partage des trajets entre salarié AstraZeneca
* Libérer une demi-journée par mois pour tout salarié souhaitant consacrer du temps à une passion/un projet (hors professionnel)
* Remettre en place au siège les jeudis du hub avec des massages mensuels

**Autres** :

* Augmenter la subvention de l'employeur au budget Œuvres sociales du CSE
* Prévoyance (augmentation part employeur 70/30 vs 60/40)
* Augmenter la part employeur (versus la part salarié) pour le coût de la mutuelle : conjoint pris en charge
* Elargir la liste des soins possibles de « médecine douce »

Condition de travail :

**Télétravail** :

* Siège télétravail responsable è pas assez de place + temps de trajet augmenté qui fait que l’on n’arrive pas dans de bonnes conditions
* Heures sup des assistantes en télétravail
* Indemnité repas pour siège et terrain è Ticket restaurant
* Indemnité repas : augmenter la part prise en charge par la direction à la cantine
* Indemnité global (chauffage, internet, électricité …)

**Paiement et récupération des heures supplémentaires des assistantes**

**Congés /séminaire :**

* Revoir période de prises de congés et des séminaires nationaux.
* Revoir les jours pour évènements familiaux (enfant, aidant …) : à détailler
* Abondement de l’entreprise pour le don de jour

Egalité professionnelle :

Plus d’inclusion pour les personnes en arrêt de travail/maladie : à chaque envoi d’arrêt maladie, accident, leyton/my RH envoie **un lien nucleus** pour aider le salarié à l’orienter dans ses démarches.