**Accord d’entreprise sur l'ensemble des thèmes de la négociation collective annuelle obligatoire  
pour l'année 2023**

**Société DIAGNOSTICA STAGO**

**SIGNATAIRES**

**Entre** :

La société DIAGNOSTICA STAGO, dont le siège social est situé 3 Allée Thérésa - 92665 Asnières sur Seine, représentée par ………………………… en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe.

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale CFTC représentée par sa déléguée syndicale M…………………,

L'organisation syndicale CFE-GGC représentée par son délégué syndical M………………,

L'organisation syndicale FO représentée par son délégué syndical M……………………,

L'organisation syndicale CGT Stago représentée par sa déléguée syndicale M……………… .

**D'autre part,**

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de DIAGNOSTICA STAGO et les organisations syndicales se sont réunies afin de déterminer les mesures salariales au titre de l’année 2023 et autres dispositions conventionnelles.

2022 a été marquée par de nouveaux défis et dans un contexte économique difficile impactant le pouvoir d’achat des salariés et les coûts de fonctionnement pour les entreprises. Mais nous avons su une nouvelle fois nous adapter et nous sommes restés unis.

Nous sommes fortement attachés à une démarche qui prend en compte le long terme aussi bien pour la Maison que pour ses salariés. Cela a été d’autant plus important dans le contexte économique actuel nous impactant tous.

Sans attendre la fin des discussions NAO, la Direction et les organisation syndicales ont signé un accord pour permettre le versement d’une prime exceptionnelle de 500 euros en décembre 2022 sur la base du dispositif appelé «prime de partage de la valeur» afin de contribuer au pouvoir d’achat des salariés.

Lors de la NAO 2023, nous avons continué les discussions sur les mesures favorisant le pouvoir d’achat tout en reconnaissant le mérite de chacun.

L’engagement de Stago est démontré par l’ensemble des actions mises en place dans la société. Cet engagement se traduit aussi dans la politique de rémunération globale. La rémunération globale regroupe les principales composantes de la rémunération directe et indirecte. C’est-à-dire aussi bien le salaire de base que les avantages sociaux, le développement professionnel, la qualité de vie au travail et la culture d’entreprise. (ANNEXE1)

A l’issue de ces réunions, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

**CHAPITRE I – LA REVISION DES REMUNERATIONS**

**1.1 Augmentation individuelle au mérite**

L’enveloppe globale d’augmentation individuelle au mérite est de **3%** de la masse salariale de référence au 31/12/2022.

Elle sera distribuée selon les mérites de chacun appréciés dans le cadre de l’entretien annuel de performance et sera appliquée sur le salaire de base de référence au 31/12/2022. Elle donnera en principe lieu à paiement en mars 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Toutefois, nous nous laissons la possibilité de repousser le traitement en paie sur le mois d’avril si nécessaire, pour assurer le bon déroulement de la définition et la mise en œuvre des augmentations individuelles.

Le bénéfice de cette augmentation est réservé aux salariés en CDI :

* ayant plus de 6 mois d’ancienneté chez Stago au 31 décembre 2022,
* n’ayant pas reçu une promotion ou augmentation de salaire dans les 6 mois précédant la PAM (depuis le 1er juillet 2022)
* dont le contrat de travail n’est pas rompu à la date de mise en œuvre de l’augmentation (par exemple le contrat de travail est considéré comme rompu lors de la notification de la démission ou d’un licenciement).

La grille ci-dessous est mise en œuvre pour l’application des augmentations au mérite pour les non-cadres et cadres.

La position de chaque salarié par rapport à la grille correspondante est issue des échanges entre le manager et son collaborateur au cours de l’Entretien Annuel de Performance et de l’appréciation de la réalisation des objectifs annuellement définis.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Atteinte Objectif /Tenue de poste | 1. Ne répond pas aux attentes | 2. Répond en partie aux attentes | 3. Répond aux attentes | 4. Est supérieur aux attentes |
| 0. N'a pas atteint ses objectifs | 0% | 0% | [0%;3%] |  |
| 1. A atteint partiellement ses objectifs | 0% | 0% | [0%;3%] | [0%;3%] |
| 2. A atteint en grande partie ses objectifs | 0% | [0%;3%] | [0%;3%] | [1%;5%] |
| 3. A atteint ses objectifs | 0% | [0%;3%] | [1%;5%] | [1%;5%] |
| 4. A dépassé ses objectifs |  |  | [1%;5%] | [1%;5%] |

Il sera précisé dans la note d’accompagnement à la mise en œuvre de ces mesures que cette grille s’applique uniformément et sans exception à toutes les Directions.

***Congé maternité*** *: Sans préjuger de leur mérite, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les salariées en congé de maternité bénéficient a minima de la garantie d'évolution de rémunération sur la base de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de leur congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (c'est-à-dire ayant le même coefficient pour le même type d'emploi).*

**1.2 Augmentation spécifique d’aide au pouvoir d’achat**

Dans le contexte économique actuel, il a été important de mettre en place une mesure spécifique et exceptionnelle pour contribuer au pouvoir d’achat des salariés.

Une augmentation de **100 euros brut mensuel** (prime d’ancienneté incluse pour les non-cadres et calculée en fonction du taux d’activité) sera effective **à partir du 1er février 2023** et ainsi payée dans la paie de février pour les personnes éligibles à la PAM.

Le bénéfice de cette augmentation est réservé aux salariés en CDI :

* ayant plus de 6 mois d’ancienneté chez Stago au 31 décembre 2022,
* dont le contrat de travail n’est pas rompu à la date de mise en œuvre de l’augmentation (par exemple le contrat de travail est considéré comme rompu lors de la notification de la démission ou d’un licenciement).

La Prime « Stago » exceptionnelle de 250 euros brut est annulée au profit de l’augmentation d’aide au pouvoir d’achat qui est récurrente et mensuelle.

**1.3 Les augmentations liées à une promotion ou à un ajustement**

La promotion se définit comme tout « **élargissement permanent des responsabilités du collaborateur »** que ce soit dans son poste actuel ou dans un nouveau poste.

Un ajustement se définit comme toute « augmentation salariale hors promotion et augmentation au mérite pour réduire un écart de rémunération constaté vis-à-vis du marché externe ou interne ».

Comme chaque année, dans le cadre des ajustements, une attention forte est portée sur les métiers en tension afin de réduire un écart de rémunération constaté vis-à-vis du marché externe.

Ces situations de promotion ou d’ajustement seront examinées et traitées au cas par cas conjointement entre les managers et le Manager Ressources Humaines avant d’être présentées au Directeur exécutif concerné.

**CHAPITRE II – AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DU TITRE RESTAURANT**

A compter du 1er février 2023, la valeur faciale du titre restaurant est portée à **10€.**

Son montant est réparti comme suit :

- Part à la charge du salarié : 4€

- Part à la charge de l'employeur : 6€

Il est rappelé que les salariés peuvent une fois au cours de l’année ajuster le nombre de titres restaurants demandés. Le formulaire à compléter se trouve sur Chorus (Ressources Humaines / Situation personnelle du salarié / rémunération et avantages)

**CHAPITRE III – REVALORISATION DES PRIMES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

A compter du 1er février 2023, les primes liées aux conditions de travail sont revalorisées de la façon suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Février 2020**  *Montant brut en euros* | **Février 2023**  *Montant brut en euros* | **% augmentation** |
| prime de changement de tenue | 3,65 | 3,88 | 6,30% |
| prime 2x8 | 12,6 | 13,40 | 6,35% |
| prime équipe PR8 | 12,6 | 13,40 | 6,35% |
| prime équipe flexible | 7,5 | 8 | 6,67% |
| prime horaire décalé | 10,85 | 11,55 | 6,45% |
| prime travail samedi 5eme jour | 63 | 67 | 6,35% |
| prime travail samedi 6eme jour | 115 | 122,50 | 6,52% |
| prime travail jour férié | 115 | 122,50 | 6,52% |
| Indemnité d'astreinte | 206 | 220 | 6,80% |

De plus, suivant la même logique que pour les titres restaurants, la dite « prime panier repas » passe de 5,40 euros brut à 6 euros brut.

**CHAPITRE IV – FORFAIT MOBILITE DURABLE**

Stago mène depuis plusieurs années des actions participant activement à une responsabilité sociétale et environnementale. Stago promeut de nombreuses bonnes pratiques environnementales : privilégier le matériel de conditionnement recyclé, sélection de matières non polluantes en développement, gestion des déchets, optimisation de la consommation énergétique des locaux, ou encore sensibilisation des salariés aux actions au quotidien.

Les parties s’entendent pour avancer dans les prochains mois sur la mise en place d’un Forfait Mobilité Durable focalisé sur le vélo et le co-voiturage au sein de Stago, permettant ainsi d’étendre l’action auprès des salariés pour les déplacements domicile – travail. Cette démarche a pour objectif de faire évoluer les comportements individuels pour moins et mieux se déplacer et pour utiliser des solutions de mobilité plus respectueuses de l’environnement.

**CHAPITRE V – TELETRAVAIL**

Depuis 2019, année de signature du premier accord Télétravail, nous avons évolué dans nos modes d’organisation du travail. Nous avons signé depuis déjà trois avenants faisant évoluer les modalités afin de prendre en compte notre apprentissage et notre expérience. Le dernier accord du 1er septembre 2021 signé pour une durée de 3 ans, assouplissait les éligibilités, permettait plus de flexibilité et augmentait la possibilité à 2 journées entières de télétravail par semaine sur une semaine complète travaillée pour les postes éligibles.

La Direction et les organisations syndicales, sont d’accord pour réouvrir en 2023 une discussion sur l’accord Télétravail en avance de l’échéance de la fin du présent accord prévu en aout 2024.

**CHAPITRE VI - DUREE - REVISION – DEPOT DE L’ACCORD**

**6.1 Durée**

Le présent accord est conclu au titre de la négociation annuelle portant sur les salaires pour l’année 2023. Il est donc conclu pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement au 31 décembre 2023 sans autre formalité.

**6.2 Révision**

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l’une des parties contractantes et être accompagnée d’un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de   
1 mois suivant la demande de révision.

**6.3 Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail en vue des formalités de dépôt et de publication sur la base de données nationale.

De plus, le présent accord sera déposé au secrétariat Greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

Cet accord sera communiqué à l’ensemble du personnel via les moyens de communication en vigueur dans l’entreprise.

Un exemplaire original a été établi pour chaque signataire.

A Asnières, le 25 janvier 2023

**Pour la Direction**

**M…………………………………….**

**Pour les organisations syndicales**

**CFTC – M…………………………**

**FO – M……………………………**

**CFE-CGC – M……………………..**

**CGT Stago – M……………………**

**Annexe 1**

