

## **accord RELATIF A LA Négociation annuelle obligatoire POUR 2023**

## Salaires, durée effective et organisation du temps de travail, EVOLUTION DE L’emploi dans l’entreprise, EMPLOI DES HANDICAPES, égalité professionnelle ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, prévoyance et épargne salariale

Les sociétés in’li-in’li PM regroupées au sein d’une UES et représentées par , agissant en qualité de Directeur Général de in’li, assisté de , Directrice des Ressources Humaines et de , Directeur des Ressources Humaines Adjoint, et les délégations suivantes :

* CFDT, représentée par assistée de
* CGT, représentée par
* SNGCEI-FO, représenté par assisté de
* SNIGIC, représenté par
* SNUHAB-CGC, représenté par assistée de

Ont, conformément à l’article L 2242-1 du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés au dit article, après remise des documents obligatoires.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises :

* Le 15 novembre 2022
* Le 6 décembre 2022
* Le 14 décembre 2022
* Le 19 décembre 2022
* Le 10 janvier 2023

À l’issue de ces réunions et au terme de la négociation, le présent accord a été conclu.

# Article 1 - Etats des propositions respectives

* 1. **Propositions syndicales initiales :**
* **Propositions communes CFDT/CGC/CGT/FO/SNIGIC :**

1. Mesures salariales :

* **Pour le personnel administratif** :

* Enveloppe d’augmentation générale de 8,5% couvrant l’augmentation du coût de la vie. Quant aux augmentations individuelles, elles seront négociées et calibrées par chaque direction de façon objective et fondée ;
* Prime de partage de la valeur :
  + Pour les salaires inférieurs ou égaux à 40k€ annuel, distribution d’une prime de 1 000€
  + Pour les salaires compris entre 40k€ et 50k€, distribution d’une prime de 800€
  + Pour les salaires compris entre 50k€ et 65k€, distribution d’une prime de 600€
* Si au 30/06/2023, l’inflation moyenne est supérieure à 4% sur les 6 premiers mois de l’année, réouverture systématique en juillet d’une négociation ;
* Revalorisation de la prime de remplacement et de la procédure (durée-modalités…) ;
* Indemnité de 10€ par mois et par jour de télétravail (application des règles d’exonération à l’URSSAF) soit 240€ pour 2 jours hebdomadaires télétravaillés à raison d’un versement mensuel ;
* Création d’une indemnité nomade couvrant l’utilisation de son énergie personnelle pour des usages professionnels.
* **Pour le personnel d’immeubles** :

* Au 01/07/2022 application de l’augmentation de la CCN de 3,80%. Nouvel avenant 106 signé en août 2022 sur une augmentation de 3,39% en attente de parution au JO. Si la parution est postérieure au 01/01/2023, demande d’application avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 de l’avenant 106
* Prime de partage de la valeur :
  + Pour les salaires inférieurs ou égaux à 40k€ annuel, distribution d’une prime de 1 000€
  + Pour les salaires compris entre 40k€ et 50k€, distribution d’une prime de 800€
  + Pour les salaires compris entre 50k€ et 65k€, distribution d’une prime de 600€
* 1 jour de congé spécial supplémentaire

1. Conditions de travail :

* Prise en charge par l’employeur à hauteur de 400 € annuel des frais de transports « propres » (utilisation vélo électrique, covoiturage, trottinettes, les transports en commun non réguliers…)

1. Egalité hommes/femmes

* Définition d’objectifs annuels permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (diagnostic, métiers ciblés, moyens mis en place…)

1. Divers :

* Augmentation de la valeur du ticket restaurant de 0,90€ pris en charge par l’employeur
* Automatisation du déclenchement de la demande de la médaille du travail – réfléchir à un process

**1.2 Propositions de la direction au terme de la négociation et sur lesquelles le présent accord est conclu :**

* Sur les salaires
* **Pour le personnel administratif** **:**
* Attribution d’une augmentation en fonction du **salaire de base brut annuel** (base temps plein et hors prime d’ancienneté) selon le barème suivant :
  + - * + À hauteur de **5,5%** pour les salaires inférieurs ou égaux à 40 000 € bruts annuels :

4,75% d’augmentation générale

+ Enveloppe de 0,75% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles

* + - * + À hauteur de **5%** pour les salaires supérieurs à 40 000 € bruts annuels et inférieurs ou égaux à 50 000€ bruts annuels :

4% d’augmentation générale

+ Enveloppe de 1% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles

* + - * + À hauteur de **4%** pour les salaires supérieurs à 50 000 € bruts annuels et inférieurs ou égaux à 65 000€ bruts annuels :

3% d’augmentation générale

+ Enveloppe de 1% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles

* + - * + À hauteur de **3%** pour les salaires supérieurs à 65 000 € bruts annuels :

2% d’augmentation générale

+ Enveloppe de 1% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles

Les augmentations individuelles récompensant la performance seront réparties et attribuées après échange entre la Direction des Ressources Humaines et les managers. Une attention particulière sera portée sur :

* + Les écarts de salaires entre collaborateurs d’un(e) même métier/direction
  + les rémunérations des métiers en tension

**Les augmentations collectives et individuelles seront attribuées en mars 2023 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023**. Elles s’appliqueront aux collaborateurs en CDI présents au 1er avril 2023 avec une date d’entrée inférieure au 1er janvier 2022.

* Revalorisation de la prime de remplacement à **80 euros** par semaine. Les conditions et modalités d’attribution seront définies par un groupe paritaire qui se réunira en janvier 2023 pour une application en avril 2023 au titre du 1er trimestre 2023.
* **Pour le personnel d’immeubles :**
* Application l’avenant 106 sur les salaires 2022 de la CCN des gardiens, concierges et employés d’immeubles au 1er janvier 2023.
* **Pour l’ensemble du personnel :**
* Application de la mensualisation du 13ème mois dès janvier 2023, à **la demande du collaborateur**, avec un engagement d’application d’une durée a minima de 24 mois.
* Sur les conditions de travail
* Revalorisation de l’indemnité annuelle de télétravail, à compter du 1er janvier 2023, à hauteur **de 240 euros** maximum, soit un montant de 10 euros mensuel par jour de télétravail, plafonné à 20 euros par mois. Cette indemnité sera versée mensuellement **sous réserve de la saisie dans Niva des jours effectivement télétravaillés.**

L’indemnité annuelle de télétravail d’un montant maximum de 120 euros au titre de l’année 2022 sera versée en janvier 2023.

* Mise en place d’une indemnité équivalente à l’indemnité annuelle de télétravail pour le personnel nomade, avec application rétroactive au 1er janvier 2023, mesure assujettie à la signature d’un avenant à l’accord télétravail au premier trimestre 2023 ;
* Revalorisation à hauteur de 6% de la participation de l’employeur aux titres-restaurant (30 centimes d’euros) pour une valeur faciale restant à 10 euros à partir du 1er janvier 2023, portée sur les bulletins de paie de février 2023 ;
* Dans le cadre de la négociation d’un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), les deux parties souhaitent mieux prendre en compte les principes de mobilité douce et de réduction de l’empreinte carbone des collaborateurs. L’accord QVCT sera l’occasion d’ouvrir une réflexion sur la mise en place d’un forfait mobilité durable pour l’ensemble des collaborateurs
* Engagement d’une communication RH à minima deux fois par an, trois mois avant les campagnes pour les médailles du travail.
* Sur l’emploi et l’égalité professionnelle
* Des objectifs annuels seront définis dans le cadre de la négociation d’un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) au premier semestre 2023.

# Article 2 – Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

# Article 3 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

En application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel, mis en ligne sur l’Intranet et mention de cet accord sera faite par voie d’affichage réservé à la communication avec le personnel.

Le présent accord sera, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale mise en place par les autorités publiques le 17 novembre 2017, aucune des Parties n’ayant exprimé le souhait d’occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

###### Fait à Paris La Défense, le 11 janvier 2023

**Pour in’li**

**Pour in’li PM**

Pour les organisations syndicales

**Pour la CFDT**

**Pour la CGT**

**Pour le SNGCEI-FO**

**Pour le SNIGIC**

**Pour le SNUHAB-CGC**

**LISTE DES ENTREPRISES FORMANT L’UES SISES A**

**TOUR ARIANE – 5 PLACE DE LA PYRAMIDE A PARIS LA DEFENSE (92088)**

(Protocole d’accord du 11/01/2013)

**SOCIETES** **N° SIRET** **CODE APE**

in’li SA 602 052 359 000 42 6820A

in’li PM SAS 712 049 774 00060 6832A