**ACCORD**

**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**DE LA SOCIETE ODIGO**

Entre :

La société Odigo, représentée par , dûment habilitée,

d’une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives, à savoir :

* Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
* Le syndicat SICSTI (CFTC)
* Lien-UNSA Odigo (UNSA FESSAD)

d’autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

il est convenu ce qui suit.

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

**ARTICLE 1  AUGMENTATIONS COLLECTIVES**

**ARTICLE 2  BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L’EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L’ANNEE 2023**

**ARTICLE 3 REVALORISATION DES TITRES RESTAURANTS**

**ARTICLE 4 FORFAIT MOBILITES DURABLES**

**ARTICLE 5 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

**PREAMBULE**

Les Parties ont, conformément à l’article L.2242-1 du Code du travail, organisé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les thèmes mentionnés audit article et plus précisément sur celui de l’évolution des rémunérations.

Odigo s’attache à accompagner ses collaborateurs au mieux dans cette période d’inflation qui impacte leur pouvoir d’achat. Ainsi, l’entreprise a prévu un budget dans le cadre des NAO nettement supérieur aux années précédentes. L’objectif est de mettre en place un certain nombre de mesures qui couvrent le maximum de salariés et en privilégiant les rémunérations les moins élevées de l’entreprise.

Le périmètre de la négociation s’est concentré sur l’évolution des rémunérations, le forfait mobilité durable et la revalorisation des titres restaurants; les autres domaines relevant de la NAO prévus par le Code du travail étant soit sans objet, soit couverts par d’autres négociations.

La négociation a été engagée le 18 janvier 2023.

Ont été remis par la Direction aux représentants des organisations syndicales au cours de cette négociation :

* Des informations relatives au contexte économique et à la performance de l’entreprise
* Des informations relatives aux effectifs et à la rémunération
  + Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/12/2021 et au 30/12/2022)
  + Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/12/2021 et au 30/12/2022)
  + Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/12/2021 et au 30/12/2022)
  + Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/12/2021 et au 30/12/2022)
  + Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/12/2021 et au 30/12/2022)
  + Salaire moyen et médian au 31 décembre 2022 (sté, IDF, région)
  + Intéressement 2021
  + Montant des heures supplémentaires au titre de 2022
  + Masse salariale 2022sur la base des SAT
  + Salariés non augmentés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022
  + Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2021 et 2022
  + Rattrapages égalité femmes – hommes 2021 et 2022

Les 2 derniers points ci-dessus sont utiles au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Un budget complémentaire sera alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, de manière à diminuer les écarts salariaux.

**LES ELEMENTS SUIVANTS ONT ETE ARRETES :**

**ARTICLE 1  AUGMENTATIONS COLLECTIVES**

Les personnes en CDI

* présentes dans l’entreprise au 31/12/2020 ( donc avec au moins 2 ans d’ancienneté),
* et présentes à la date du versement des augmentations,
* et n’étant en période de préavis à la date de versement suite à une annonce de départ à leur initiative,

bénéficieront d’une augmentation salariale dont le montant est calculé sur la base du salaire annuel théorique comme suit.

Pour les salaires annuels inférieurs à 40 000 €, le montant de l’augmentation est de 650€ euros bruts annuels.

Pour les salaires annuels (fixe +variable) entre 40 000€ et 80 000€, le montant de l’augmentation est calculé selon une linéarité dégressive allant de 650 € à 419 € bruts.

Les montants seront arrondis pour obtenir des salaires mensuels ronds.

L’augmentation sera versée sur la paye de mars avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

A titre exceptionnel, au regard du contexte inflationniste, l’augmentation s’appliquera sur la partie fixe du salaire pour les personnes qui ont un salaire annuel avec une partie fixe et une partie variable.

**ARTICLE 2  BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L’EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L’ANNEE 2022**

Odigo s’engage à veiller au respect de l’égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes.

Afin de s’assurer de l’équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles, Odigo poursuit son engagement sur la réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes inscrite dans l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est précisé dans ce même accord que chaque année, un budget sera alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Conformément à cet engagement, **le budget complémentaire alloué au titre de l’année 2023 est de 15 000 € bruts chargés.**

**ARTICLE 3  REVALORISATION DES TITRES RESTAURANTS**

La société Odigo décide de revaloriser les titres Restaurants à hauteur de 13%.

Ainsi, à compter du mois d’avril 2023 :

* **la contribution employeur (part employeur 60%) s’élèvera à 6€30,**
* la part salariale sera de 4€20,
* **la valeur faciale du titre restaurant sera de 10,50€.**

**ARTICLE 4 FORFAIT MOBILITES DURABLES**

L’entreprise prend en charge depuis le 1er avril 2018, sous forme d’IK vélo, les frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo (ou à vélo à assistance électrique) entre leur résidence habituelle (domicile) et leur lieu de travail.

La loi d’orientation des mobilités du 24 décembre 2019 (L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : JO, 26 déc.) a mis en place un forfait mobilités. Cette loi a pour objectif d’encourager le recours aux moyens de transport moins polluants. Les modalités d’application de ce forfait ont été déterminées par décret du 9 mai 2020 (D. n°2020-541, 9 mai 2020 : JO, 10 mai).

**Le dispositif en vigueur est reconduit, avec une revalorisation du montant de 10% :**

* Prise en charge, dans le cadre du forfait « mobilités durables » Odigo de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle personnel (vélo électrique ou non) dans la limite de 330 euros par an et par salarié.
  + Il est prévu que le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d’heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle) bénéficie du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu’un salarié à temps complet.
  + Le salarié à temps partiel pour un nombre d’heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
* Lorsque la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés est cumulée avec la prise en charge d’un abonnement de transport collectif ou de service public de locations de vélos, l’avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant de 330 euros par an et le montant de l’avantage lié à la prise en charge obligatoire par l’employeur de l’abonnement (exonération à hauteur du montant le plus élevé : 330€ ou remboursement obligatoire de 50% des transports publics).
* Pour les salariés bénéficiaires, ce forfait « mobilités durables » sera versé mensuellement (exemple 330/12 = 27,5€/mois) sur le bulletin de paie du salarié.
* Pour chaque année civile, le salarié doit transmettre une attestation sur l’honneur relative à l’utilisation effective de son cycle personnel.

**ARTICLE 5 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er janvier 2023 et expirera après application des mesures en 2023 soit au plus tard le 31 décembre 2023.

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Le personnel d’Odigo sera informé du présent accord par voie d’affichage sur l’intranet.

Fait à Boulogne Billancourt, le 14/02/2023,

Signé par voie électronique et communiqué à l’ensemble des Parties.

**Pour la Société Odigo et dument habilitée,**

**Pour Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),**

**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

**Pour le syndicat Lien-UNSA Odigo (UNSA FESSAD),**