**ACCORD D’ENTREPRISE La Poste TELECOM (La Poste Mobile)**

**PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

Entre les soussignés :

**La société La Poste TELECOM**

Société Anonyme par Actions Simplifiée

Au capital de 166 000 000 €

RCS Nanterre N° B 525 254 736

Siège Social : 855 avenue Roger Salengro, 92370 CHAVILLE

Représentée par **XXXXX XXXXX XXXXX**, Président,

D’une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de la société, à savoir :

**CGT**, représentée par **XXXXX XXXXX XXXXX**, Déléguée Syndicale ;

**CFTC**, représentée **XXXXX XXXXX XXXXX**, Délégué Syndical ;

**CFDT**, représentée par **XXXXX XXXXX XXXXX**, Délégué Syndical ;

D’autre part,

Ont engagé conformément aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail, la négociation annuelle obligatoire (**NAO**) sur les thèmes mentionnés dudit article.

Les Organisations Syndicales et la Direction se sont réunies :

* **1ère réunion, le vendredi 02 décembre 2022,**
* **2ème réunion, le mercredi 14 décembre 2022,**
* **3ème réunion, le mardi 10 janvier 2023**,
* **4ème réunion, le jeudi 12 janvier 2023,**
* **5ème réunion, le vendredi 13 janvier 2023,**
* **6ème réunion, le lundi 16 janvier 2023.**

A l’issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d’une part, et les Organisations Syndicales, d’autre part.

**Article 1 - Champ d’application de l’accord et Budget Global d’Augmentation**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de **La Poste Mobile** en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD).

L’ensemble des mesures qui a été acté durant les négociations représente un budget global d’augmentation de **6%** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023, ce pourcentage est expliqué dans les articles qui suivent.

**Article 2 – Augmentations Individuelles et Augmentations Générales**

Le budget des augmentations est fixé à **5,5 %** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023. Le budget des augmentations est scindé en deux budgets, l’un lié aux augmentations individuelles, l’autre aux augmentations dites « générales ».

La masse salariale brute au 1er janvier 2023 s’élève à XXXXXXXXX €. Elle intègre la rémunération fixe et la rémunération variable de tous les salariés présents au 1er janvier 2023 en CDI et en CDD, exprimée à temps complet.

Cette masse salariale intègre une mesure d’augmentation générale de 2% ou de 1% pour les collaborateurs éligibles explicitée dans le paragraphe « Budget des Augmentations Générales (AG) » ci-dessous.

1. **Budget des Augmentations Individuelles (AI)**

Le budget des augmentations individuelles s’élève à **2,25%** de la masse salariale brute du 1er janvier 2023.

Le budget des augmentations individuelles est utilisé pour revaloriser les salaires des collaborateurs dits « éligibles », c’est-à-dire les salariés dont l’ancienneté est supérieure ou égale à 6 mois au 1er janvier 2023, qui sont titulaires d’un contrat à durée indéterminée (CDI) et dont le départ n’est pas déjà annoncé.

Le budget des augmentations individuelles comprend également les promotions.

A ce titre, chaque manager disposera d’une enveloppe de 2.8% du montant des rémunérations fixes des collaborateurs éligibles.

**Le comité de salaire disposera d’une enveloppe de 0,25%** du montant des rémunérations des collaborateurs éligibles pour accompagner les AI et les parts variables dans le cadre des promotions de 2023.

Dès lors qu’un salarié bénéficiera d’une augmentation individuelle, son augmentation ne pourra pas être inférieure à 1,5%de la rémunération fixe annuelle brute (« seuil plancher ») ou d’au moins 300 euros bruts.

1. **Budget des Augmentations Générales (AG)**

Le budget des augmentations générales s’élève à **3%** de la masse salariale brute.

Le budget des augmentations générales est utilisé pour revaloriser les salaires des collaborateurs dits « éligibles », c’est-à-dire les salariés dont l’ancienneté est supérieure ou égale à 3 mois au 1er janvier 2023, qui sont titulaires d’un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) et dont le départ n’est pas déjà annoncé.

Le budget des augmentations générales est versé à hauteur de 3% pour les collaborateurs éligibles à l’exception des salariés dont la fonction est classifiée dans le groupe G de la

convention collective des télécommunications pour lesquels, l’augmentation générale sera versée à hauteur de 2%dela rémunération fixe annuelle brute.

La mesure d’augmentation générale ne devra pas être un frein à l’attribution d’une augmentation individuelle aux collaborateurs éligibles.

**Article 3 – Augmentations liées à la mesure égalité hommes/femmes**

Une enveloppe supplémentaire pouvant aller jusqu’à **0,1%** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023 est réservée afin de poursuivre la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis plusieurs années, les Organisations Syndicales et la Direction échangent pendant la NAO sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les actions mises en œuvre suite à ces échanges ont permis de réduire les écarts.

La Direction et les organisations syndicales s’entendent pour continuer à gommer lors de cette NAO, les écarts qui subsistent.

**Article 4 – Politique d’incentive : prime exceptionnelle de surperformance**

Une enveloppe pouvant aller jusqu’à **0,25%** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023, sera allouée pour récompenser l’investissement des collaborateurs ayant manifesté un engagement exceptionnel auprès de l’entreprise au titre de l’exercice 2022.

La prime exceptionnelle concernera les collaborateurs liés par un contrat de travail à durée indéterminée à **La Poste Mobile** au moment de son versement.

**Article 5 – Revalorisation de la part variable dite « G1 » (PV G1)**

La part variable des fonctions éligibles à la PV G1, soit 1200 euros bruts annuels pour un équivalent temps plein ayant atteint 100% de ses objectifs est augmentée à compter du 1er janvier 2023 de 200 euros annuels bruts.

Elle passe ainsi à compter de l’exercice 2023 à 1400 euros bruts annuels pour un équivalent temps plein ayant atteint 100% de ses objectifs sur l’année.

L’enveloppe consacrée à l’augmentation de la PV G1 représente **0,07%** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023.

**Article 6 - Indemnités de remboursement des transports en commun**

Pour l’année 2023, **La Poste Mobile** remboursera les collaborateurs prenant les transports en commun et détenteur d’un titre de transport valable, à hauteur de 75% de la valeur de l’abonnement comme l’autorise l’Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d’Allocations Familiales (URSSAF) au titre de cette année.

Pour rappel, les abonnements aux transports en commun sont habituellement remboursés à hauteur de 50% de leur valeur.

L’enveloppe consacrée à l’évolution de prise en charge des abonnements aux transports en commun représente **0,08%** de la masse salariale brute calculée au 1er janvier 2023.

**Cette mesure ne sera effective que pour l’année 2023.**

**Article 6 – Dispositif de validation et communication**

Les augmentations individuelles (y compris les promotions) seront validées par la Direction Générale à l’issue du **comité des salaires**.

La Direction portera une attention particulière lors du comité des salaires aux salariés non augmentés depuis plus d’un an.

Les augmentations individuelles seront effectives sur la paie de **février 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023**.

**Pour les augmentations générales**, il sera versé sur la **paie de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, 1% d’AG** pour tous les éligibles sur la base du salaire fixe annuel brut déjà augmenté de 2% ou de 1% en fonction du groupe de classification de l’emploi occupé. Il est rappelé que les fonctions classifiées dans les groupes de A à F de la convention collective des télécommunications ont déjà bénéficié d’une AG de 2% de leur salaire fixe annuel brut sur leurs fiches de paie de janvier 2023 et que les fonctions classifiées dans le groupe G de la convention collective des télécommunications d’une AG de 1% de leur salaire fixe annuel brut.

Pour les collaborateurs dont l’augmentation est liée à l’application de la mesure égalité Hommes/Femmes, une information sera portée dans le courrier accompagnant l’augmentation individuelle.

**Article 7 – Durée et Contrôle**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin de plein droit le 31 janvier 2024.

Le bilan des mesures NAO 2023 sera adressé aux Organisations Syndicales pour le 30 avril 2023 au plus tard.

**Article 12 – Dépôt – Publicité**

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale signataire et non signataire.

Il sera également affiché sous PeopleSpheres : Mon intranet / Espace commun La Poste Mobile / dans l’onglet « thèmes de discussion » : « les accords d’entreprise » / les accords d’entreprise / Négociation Annuelle Obligatoire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction de **La Poste Mobile** :

* à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités des Hauts de Seine (via la plateforme « www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr ») ;
* au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Boulogne Billancourt.

Un exemplaire original sera également remis à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l’entreprise, signataire ou non.

Fait à Chaville, le 31 janvier 2023,

En 6 exemplaires.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’entreprise, représentée par | Signature |
| **XXXXX XXXXX XXXXX - Président** |  |

Et

|  |  |
| --- | --- |
| Pour les organisations syndicales signataires représentées par | Signatures |
| **XXXXX XXXXX XXXXX – pour la CGT** |  |
| **XXXXX XXXXX XXXXX – pour la CFDT** |  |
| **XXXXX XXXXX XXXXX – pour la CFTC** |  |