***PROCES VERBAL D’ACCORD PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES AU SEIN DE L’UES GROUPE AGEAS EN FRANCE***

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

* **La société Ageas France**
* **La société Ageas Patrimoine**
* **La société Sicavonline**
* **La société Ageas Retraite**
* **Le GIE Ageas Services**

Représentés par XXXXX, dûment habilité et mandaté à cet effet ;

Constituant l’**Unité Economique et Sociale du Groupe Ageas en France** (ci-après dénommés « les entités de l’UES » ou « l’employeur ») ;

**D'UNE PART**

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives** ci-après dénommées :

* L’organisation syndicale XXX., représentée par XXXXX, en qualité de Déléguée Syndicale ;

**D’AUTRE PART**

En vertu de l’article L.2242-1 du Code du travail, les Organisations syndicales représentatives ont été, en date du 5 décembre 2022, convoquées aux Négociations Annuelles Obligatoires, afin d’évoquer les thèmes suivants :

* Les salaires effectifs,
* L’égalité professionnelle hommes/femmes,
* La durée effective et l’organisation du temps de travail,
* La qualité de vie au travail
* Le droit à la déconnexion,
* L’emploi des travailleurs handicapés,
* L’épargne salariale,
* La prévoyance maladie,
* La mobilité domicile/travail.

Les négociations entre les représentants de l’UES et les organisations syndicales ont donné lieu à deux rencontres :

* le 26 décembre 2022,
* le 16 février 2023.

A l’issue de la présentation des revendications, des discussions, des réponses apportées et des négociations, un accord a été trouvé sur les points suivants :

Il est rappelé que, par décision unilatérale, la Direction avait procédé au versement d’une Prime de Partage de la Valeur en novembre 2022, en sus de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat versée en mars 2022, afin de tenir compte de la situation de l’inflation croissante dans le courant de l’année 2022.

# Article 1. Augmentations individuelles

En application de la politique de rémunération, le principe des augmentations individuelles au mérite continue à s’appliquer, en veillant particulièrement au respect des principes d’équité entre les femmes et les hommes, vis-à-vis des seniors et sans discrimination sur le statut.

Une enveloppe d’augmentations et de primes exceptionnelles est attribuée, à hauteur de 5% de la masse salariale des salariés administratifs en CDI présents au 31 décembre 2022.

Cette enveloppe constitue un effort conséquent de l’employeur.

Les augmentations attribuées au mérite individuel seront enregistrées sur la paie du mois de mars avec une rétroactivité au 1er janvier 2023.

# Article 2. TITRES RESTAURANT

A compter du 1er mars 2023, des titres restaurant seront octroyés pour chaque collaborateur à raison d’un titre restaurant par jour de travail effectif, du lundi au vendredi inclus. Les demi-journées de travail ne donnent pas lieu à l’attribution d’un titre restaurant.

Ne donnent pas lieu à l’attribution de titres restaurant les jours d’absence, quel qu’en soit le motif (congés, maladie, etc.), quand bien même ces jours d’absence seraient assimilés à du temps de travail effectif.

Aucun titre restaurant ne peut être attribué pour les jours lors desquels le repas de midi est pris en charge par l’entreprise dans le cadre, par exemple, d’un remboursement de frais de restauration, d’un évènement organisé par l’entreprise, d’une formation avec prise en charge des repas par l’employeur, etc.

Le bénéfice des titres restaurant sera également accordé aux télétravailleurs, sauf si cela venait à être remis en cause par les tribunaux ou l’URSSAF.

Le titre restaurant sera d’une valeur de 11€, dont :

* 6,50€ à charge de l’employeur,
* 4,50€ à charge du collaborateur, qui seront déduits de sa paie chaque mois.

Les modalités de gestion seront définies par note de la Direction des Ressources Humaines.

# Article 3. FORFAIT MOBILITE DURABLE

Dans la continuité de notre politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale, il a été décidé de mettre en place un Forfait Mobilité Durable, selon les conditions suivantes :

* Types de trajets concernés : entre le domicile (i.e. lieu de résidence habituelle) et le lieu de travail.
* Moyens de transport concernés : vélo, trottinette, gyropode.
* Critères d’attribution : choix du collaborateur entre le remboursement du Pass Navigo, le bénéfice d’une place de parking ou le bénéfice du forfait de mobilité durable, sans cumul possible.
* Modalités : versement d’une indemnité mensuelle sur présentation d’une attestation sur l’honneur répondant aux critères sus visés.
* Montant :
  + Pour les salariés non cadres : l’équivalent de 100% de l’abonnement mensuel au Pass Navigo, soit 84€ à la date de signature du présent accord, dans la limite de 700€ par an.
  + Pour les salariés cadres dont la rémunération brute annuelle est inférieure ou égale à 45.000€ : l’équivalent de 75% de l’abonnement mensuel au Pass Navigo, soit 63€ à la date de signature du présent accord.
  + Pour les salariés cadres dont la rémunération brute annuelle est strictement supérieure à 45.000€ : l’équivalent de 50% de l’abonnement mensuel au Pass Navigo, soit 42€ à la date de signature du présent accord.
  + En tout état de cause, conformément à la législation, l’indemnité sera plafonnée à 700€ par an.
* Date d’effet :  1er mars 2023.

# Article 4. PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord est établi en 4 exemplaires.

Il sera déposé auprès de l'Unité Territoriale de la Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Il sera mis à disposition sur l’Intranet de l’UES.

**Fait à Paris La Défense, le 23 février 2023**

**Pour les entités constitutives de l’UES Pour les Organisations Syndicales**

XXXXX **XXXXX**