**ACCORD RELATIF A**

**LA NEGOCIATION ANNUELLE 2023**

**SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Entre les soussignés,

La Société MOSS SAS, sise 86, Rue Henri Farman – 92130 – Issy-les-Moulineaux, représentée par Monsieur XXXXX en sa qualité de Directeur Général, dûment mandaté pour conclure les présentes.

ci-après désignée « la Société »,

D’une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous :

* CFDT représentée par M. XXXXX agissant en qualité de Délégué Syndical.

Ci-après désignés « les Organisations Syndicales Représentatives »

D’autre part,

Ci-après désignés « les parties signataires ».

Il a été convenu et arrêté ce qui suit à l’issue des négociations tenues en février 2023 :

**\***

**\* \***

**Préambule**

Les parties signataires se sont réunies le 06 février 2023 afin de préparer la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Au cours de cette réunion, ont été déterminés le calendrier et le lieu des réunions de négociation, les informations à remettre aux participants et date de leur remise, ainsi que les thèmes de la négociation.

La négociation a eu lieu au cours de 2 réunions : les 13 et 15 février 2023 après-midi.

Cette négociation a été l’occasion pour les parties signataires d’examiner les thèmes suivants :

* Le contexte de la Société : résultats de l’année écoulée, la stratégie, le budget et sa prévision ;
* Les mesures salariales annuelles ;
* Les mesures de l’accord Egalité Professionnelle & Qualité de Vie au Travail :
  + Les modalités de l’enveloppe spécifique,
  + La contribution de l’employeur au financement des chèques CESU
* Les tickets restaurants ;
* La contribution de l’employeur aux frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail ;
* La rémunération variable (parts collective et individuelle) ;
* La participation ;
* Le PERCO
* Sujets divers.

**Article 1 : Mesures salariales**

Les mesures salariales décrites ci-dessous sont applicables, sauf mentions contraires, à l’ensemble du personnel présent aux effectifs au 31 janvier 2022, à l’exception du Directeur Général, des salariés en suspension de contrat, des stagiaires et alternants.

Les mesures auront une date d’effet au 1er janvier 2023 quelle que soit la date de versement effective.

**Article 1-1 : Mesures salariales pour le personnel mensuel**

Un crédit d’augmentations égal à 5,5% du salaire de base du personnel mensuel est appliqué selon les principes suivants :

* Une mesure d’augmentation générale de 2%
* Une mesure d’augmentation individuelle de 3,5 %.

Les montants versés seront arrondis à l’euro le plus proche.

**Article 1-2 : Mesures salariales pour le personnel ingénieur et cadre**

Un crédit d’augmentations individuelles égal à 5,5% du salaire brut du personnel ingénieur et cadre est appliqué.

Les montants versés seront arrondis à l’euro le plus proche.

**Article 2 : Mesures prévues à l’article 2.2 et 1.6 de l’accord relatif à l’Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail du 30 août 2019**

**Article 2-1 : Mesures prévues à l’article 2.2 de l’accord relatif à l’Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail du 30 août 2019**

L’accord relatif à l’Egalité Professionnelle prévoit :

* Qu’une enveloppe spécifique de rattrapage sera fixée lors de la négociation annuelle obligatoire afin de continuer à résorber les écarts salariaux individuels injustifiés entre femmes et hommes à situation comparable ;
* Que cette enveloppe viendra en supplément de l’enveloppe promotion/ajustement dédiée aux personnes positionnées « en dessous du marché » ;
* Que le montant cumulé de ces deux enveloppes représente au moins 0,10% de la masse salariale brute.

Pour l’année 2023, il est convenu, que le budget dédié à ces deux enveloppes sera de 0,15% de la masse salariale mensuelle au 31 janvier 2023 et intégrera également une mesure « jeunes » pour les moins de 35 ans.

Ces mesures auront également une date d’effet au 1er janvier 2023.

**Article 2-2 : Mesure prévue à l’article 1.6 de l’accord relatif à l’Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail du 30 août 2019**

L’accord relatif à l’Egalité Professionnelle prévoit que le montant de la contribution employeur aux chèques CESU fera l’objet de discussions lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) et ne pourra en aucun cas être inférieur à la somme-plancher de 1 500€ par an et par salariés.

Pour l’année 2023, le montant de la contribution employeur est fixé à un montant maximum de 1.740 € par salarié.

**Article 3 : Forfait Mobilité Durable pour le déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail**

Dans le cadre de l’article L. 32 61-3-1 du code du travail et du décret n°2020-541 du 9 mai 2020 l’indemnité kilométrique pour l’utilisation par les salariés de leur vélo personnel dans le cadre de leur déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail, et intégrée depuis 2020 dans le « Forfait Mobilités Durables », est mis en place selon les conditions suivantes :

* L’indemnité est fixée à 0,25 € par kilomètre,
* L’indemnité est plafonnée à 400 € annuels par salarié,
* Le versement de cette indemnité s’effectuera mensuellement,
* Le trajet pris en compte correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail,
* Le plafond de cumul de l’indemnité Forfait Mobilités Durables et de la prise en charge totale ou partielle par l’employeur du coût des titres d’abonnement de transports public est portée à 800 € annuels (sommes versées sur l’année 2022). Ce plafond s’applique déduction faite de la prise en charge par l’employeur de l’abonnement au titre des transports en commun.

Depuis 2022, cette mesure est valable pour les vélos mécaniques et à assistance électrique, aux frais engagés dans le cadre du covoiturage, et aux Engins de Déplacement Personnels Motorisés (EDPM) tels que les trottinettes, gyropodes, mono-roues/cyclo-roue, skateboard, hoverboard à moteur non thermique ou à assistance non thermique.

Sont par contre exclus de cette mesure tous les autres moyens de locomotion tels que les billets de transport en commun à l’unité, les frais de rechargement de véhicules électriques, les trottinettes, les scooters, etc., électriques ou non, proposés en free floating.

Cette mesure est appliquée avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 et concerne l’ensemble des salariés de la Société.

**Article 4 : Tickets restaurants pour les salariés du site de Mont de Marsan et les salariés basés sur site client**

La valeur nominale des tickets restaurant est portée à 9,8 € avec une prise en charge par la Société de 60%.

Cette mesure s’applique à compter du 1er avril 2023.

**Article 5 : PERCO**

L’abondement PERCO de 60% de la somme versée par le salarié est maintenu dans la limite de 1 000 € par an et par salarié à l’exception du dispositif senior qui est régi par l’accord Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail.

**Article 6 : Prise en charge des transports publics**

Conformément à la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 (dite loi pour la protection du pouvoir d’achat), la prise en charge des abonnements aux transports publics (métro, train, tram, services publics de location de vélos) est portée à 75% du coût (contre 50% actuellement, soit une augmentation de 50%).

Cette mesure est exceptionnelle et valable uniquement pour l’année 2023. Elle est appliquée avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 et concerne les salariés en CDI, CDD, les alternants et les stagiaires.

**Article 7 : Mise en place de vélos de société en location longue durée**

Dans le cadre de sa politique QVT (Qualité de Vie au Travail) et RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), la Société conclura prochainement, avec un prestataire, la mise à disposition de vélos de société en location longue durée destinés à réaliser notamment les trajets domicile-lieu de travail.

La Société proposera à ses salariés une gamme de vélo dont la valeur peut aller jusqu’à 2 500 € TTC maximum (prix public d’un vélo, ce prix n’incluant pas les différents équipements de sécurité, les assurances et les garanties). La Société prendra en charge les coûts de la location à hauteur de 70%.

Les modalités détaillées du service seront précisées dans une charte d’utilisation.

Cette mesure est cumulable avec la prise en charge des abonnements de transports publics et avec le Forfait Mobilité Durable.

Cette mesure est mise en place à titre expérimental. Ainsi, la poursuite du service ou ses principes de fonctionnement pourront être revus lors des NAO 2024.

Cette mesure sera mise en place dès que possible et concerne les salariés en CDI ayant validé leur période d’essai.

**Article 8 : Champ d’application et durée de l’accord**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de la Société. Il est conclu pour une durée d’un an du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**Article 9 : Publicité et dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société, et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire original sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes d’Issy-les-Moulineaux.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Issy-les-Moulineaux, en 3 exemplaires originaux, le 15 mars 2023.

Pour l’Organisation Syndicale Pour la Société

CFDT MOSS SAS

**M. XXXXX**  **M. XXXXX**

Agissant et qualité de Agissant en qualité de

Délégué Syndical Directeur Général