**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

***Protocole d’accord pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023***

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

- La Direction de **AWP France S.A.S (49038175300055 ) située 7 rue Dora MAAR-93400 SAINT OUEN SUR SEINE,** représentée par X, Directeur Ressources Humaines dûment habilité aux fins des présentes

- La Direction de **Fragonard Assurances** représentée par X Directeur Ressources Humaines dûment habilité aux fins des présentes

**Ci-après dénommée « l’Entreprise »**

**D’une part ;**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives :**

**CFDT –** Fédération des Banques et Assurances représentée par …………………………………….. dûment mandaté aux fins des présentes.

**CFE / CGC** Syndicat National de l’Assurance, de la Prévoyance et de l’Assistance représenté par …………………………………………, dûment mandaté aux fins des présentes.

**CGT –** Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l’Assurance représentée par …………………………………………, dûment mandatée aux fins des présentes.

**FO –** Fédération des Employés et Cadres / Section fédérale des assurances représentée par …………………………………………dûment mandaté aux fins des présentes.

### Ci-après dénommées « les organisations syndicales»

**D’autre part ;**

Sommaire

[1](#_Toc121335891)

[Préambule 3](#_Toc121335892)

[ARTICLE 1 – Cadre et processus des négociations 3](#_Toc121335893)

[ARTICLE 2 – Augmentations générales des salaires mensuels bruts de base 3](#_Toc121335894)

[ARTICLE 3– Salaire mensuel brut de base minimum 4](#_Toc121335895)

[ARTICLE 4 – Indemnité exceptionnelle liée au télétravail 4](#_Toc121335896)

[ARTICLE 5 – Dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération au titre des mesures d’égalité 4](#_Toc121335899)

[ARTICLE 6 – Mise en place du forfait de mobilité durable 5](#_Toc121335900)

[ARTICLE 7 – Prise en charge des frais de transport personnel 5](#_Toc121335901)

[ARTICLE 8 – Augmentation du montant de la valeur faciale du titre restaurant 6](#_Toc121335902)

[ARTICLE 9 – Mesures liées télétravail 6](#_Toc121335903)

[ARTICLE 10 - Assouplissement du fonctionnement de la bourse dite « solidarité congés » en faveur des salariés aidants et abondement de l’entreprise 6](#_Toc121335904)

[ARTICLE 11 - Clause de renégociation 7](#_Toc121335905)

[Article 12- Bonus des Responsables de Groupe 7](#_Toc121335907)

[ARTICLE 13 - Monétisation des JRTT 7](#_Toc121335908)

[ARTICLE 14 - Durée de l’accord, dépôt et publicité 8](#_Toc121335909)

**Préambule**

Le présent accord a été conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée engagée au niveau et de au titre de l’année 2022.

Il a été établi à la suite de quatre réunions de négociation qui se sont déroulées les 26 octobre 2022, 22 novembre 2022, 30 novembre 2022 et 6 décembre 2022.

Dans un contexte inflationniste inédit, la Direction a rappelé la volonté de l’entreprise de reconnaître et récompenser les efforts et la contribution de toutes et tous à la performance de l’entreprise tout en ayant une attention particulière sur les rémunérations les plus basses, la réduction des écarts de rémunération qui subsisteraient entre les femmes et les hommes et le maintien d’un budget dédié aux augmentations individuelles.

**ARTICLE 1 – Cadre et processus des négociations**

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-15 Code du travail, le présent protocole a pour objet de définir les mesures retenues en matière de salaire, d’égalité professionnelle, de durée effective et d’organisation du temps de travail dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée au titre de l’année 2022, applicables au sein

**ARTICLE 2 – Augmentations générales des salaires mensuels bruts de base**

**2.1 : Champ d’application**

Ces mesures s’appliquent à effet du 1er janvier 2023 à l’ensemble des salariés d et de présents à l’effectif au 31 décembre 2022, à l’exception des titulaires d’un contrat d’apprentissage ou des titulaires d’un contrat de professionnalisation et des membres du Comité de Direction.

**2.2 : Principe d’application**

Les augmentations générales des salaires mensuels bruts de base des salariés sont différenciées comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| Salaire mensuel brut de base équivalent temps plein | % d’augmentation générale |
| jusqu’à 2300.99 € | 3,7 % |
| de 2301€ à 4 000,99 € | 3,2 % |
| A partir de 4001 € | 2.2 % |

**ARTICLE 3– Salaire mensuel brut de base minimum**

**3.1 : Champ d’application**

Cette mesure s’applique aux collaborateurs recrutés à compter du 1er janvier 2023, au sein , à l’exception des titulaires d’un contrat d’apprentissage ou des titulaires d’un contrat de professionnalisation.

**3.2 : Modalités d’application**

A compter du 1er janvier 2023, le salaire mensuel brut de base (base temps complet) minimal d’embauche ne peut être inférieur à 1825 euros à partir du niveau B de la classification.

**ARTICLE 4 – Indemnité exceptionnelle liée au télétravail**

Afin de compenser les frais engagés par les collaborateurs pour l’exécution de leur contrat de travail dans le cadre des périodes de télétravail, l’entreprise s’engage à verser une indemnité exceptionnelle de télétravail selon les modalités suivantes :

**4.1: Champ d’application**

Cette mesure s’applique à l’ensemble des collaborateurs

(hors membres du Comité de Direction) ayant signé un avenant pour bénéficier de l’accord télétravail.

**4.2 : Montant de l’indemnité et date de versement**

Le montant de cette indemnité est fixée à 360 €.

Ce montant sera proratisé en fonction du temps de présence effectif sur l’année 2022.

Cette indemnité ayant la nature d’un remboursement de frais, elle est exonérée de cotisations sociales et d’impôt sur le revenu.

Cette indemnité sera versée sur la paye de fin de mois de février 2023.

**ARTICLE 5 – Dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération au titre des mesures d’égalité**

**5.1 : Champ d’application**

En application des dispositions prévues dans l’accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à l’égalité- mixité - diversité, titre III, article 1, paragraphe 1.2, une dotation spécifique de la masse salariale brute est destinée à réduire les inégalités de rémunération pour les salariés d’AWP France SAS et de Fragonard Assurances.

**5.2 : Montant alloué**

Cette dotation spécifique est d’un montant de 30.000 euros, pour l’année 2023.

**5.3 : Méthode de calcul des écarts**

Les critères et méthode de calcul seront explicités et partagés avec les parties signataires de l’accord et permettront de porter l’effort sur les catégories où les écarts constatés sont les plus importants.

**ARTICLE 6 – Mise en place du forfait de mobilité durable**

**6.1 : Champ d’application et objet**

Cette mesure s’applique aux frais engagés à compter du 1er janvier 2023 par l’ensemble des salariés ayant plus de 3 mois d’ancienneté, à l’exception de ceux disposant d’un véhicule de fonction. Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est au minimum de 50% bénéficient du Forfait Mobilité Durable à hauteur du même montant que les salariés à temps plein.

Cette mesure prévoit l’accompagnement par l’entreprise des salariés qui choisissent d’utiliser des moyens de transport plus propres et plus durables. Cet accompagnement se concrétise par la prise en charge des frais liés à l’utilisation des nouvelles modalités de mobilités professionnelles sous la forme du Forfait Mobilité Durable créé par la loi. Le forfait mobilité durable se substitue aux indemnités kilométriques vélo de même nature.

**6.2 : Montant du forfait et modalités d’application**

Pour bénéficier du FMD, les salariés doivent utiliser pour les trajets domicile-travail, les moyens de transport suivants :

* vélo mécanique et vélo à assistance électrique : pourront être financés en tout ou partie la location, l'achat du vélo ainsi que de l'équipement et des accessoires de sécurité, les réparations, l'assurance vélo; des indemnités kilométriques vélo selon le barème réglementaire en vigueur (pour 2022, à hauteur de 0,25 €/km) pourront aussi être allouées ;
* le covoiturage via des plateformes dédiées, que le salarié soit conducteur ou passager;
* les engins de déplacement personnel (motorisés ou non) en location ou en libre-service comme les scooters et trottinettes électriques en « free-floating »
* l'achat de titres de transport en commun (hors abonnement).

L’entreprise s’engage à verser une allocation forfaitaire, à hauteur de 500€ maximum par an et par salarié, sous réserve que le salarié produise les justificatifs requis. Cette somme est exonérée de cotisations sociales et d’impôt sur le revenu.

Le FMD permettra de prendre en charge les frais engagés à compter du 1er janvier 2023. En ce sens, une communication sera faite pour inviter les personnes concernées à conserver leur justificatifs .

En cas de départ en cours d’année, l’octroi du forfait sera proratisé et le trop-perçu éventuel sera prélevé sur le STC.

**ARTICLE 7 – Prise en charge des frais de transport personnel**

**7.1. Champ d’application**

revalorisent le montant de prise en charge des frais de transport personnel pour les bénéficiaires tels que visés dans l’article 1 de l’accord relatif aux remboursements des frais de transport personnel signé le 23 avril 2009.

**7.2. Montant de la prise en charge**

Les frais de carburant ou d’alimentation de véhicules électriques exposés par les salariés bénéficiaires pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sont pris en charge mensuellement selon le calcul détaillé dans l’accord susvisé sans que cette prise en charge ne puisse excéder 26.22 € par mois, soit 314.64  € par an.

Il est rappelé que la fraction de la prise en charge excédant les limites légales et réglementaires d’exonération sera soumise au paiement des charges et cotisations sociales.

**ARTICLE 8 – Augmentation du montant de la valeur faciale du titre restaurant**

**8.1 : Champ d’application**

Cette mesure s’applique à l’ensemble des salariés d’AWP France SAS et de Fragonard Assurances.

**8.2 : Modalités d’application**

La valeur faciale d’un titre restaurant est portée, à compter du 1er février 2023, à 9,80 €, répartie comme suit :

* 60% à la charge de l’employeur, soit 5,88 €
* 40% à la charge des salariés, soit 3,92 €

**ARTICLE 9 – Mesures liées télétravail**

Afin d’accompagner l’évolution des modes de télétravail, les parties s’engagent à ouvrir d’ici janvier 2023, une négociation pour réviser l’accord de 2020 et de :

* Porter l’éligibilité de 18 mois à 6 mois d’ancienneté,
* Affirmer les 2 jours de télétravail par semaine et retirer le plafond mensuel de 8 jours,
* Prévoir le versement d’une indemnité de 3,50 € par journée de télétravail dans la limite du plafond des 2 jours par semaine.

**ARTICLE 10 - Assouplissement du fonctionnement de la bourse dite « solidarité congés » en faveur des salariés aidants et abondement de l’entreprise**

**10.1. Définition**

La bourse dite « solidarité congés » a été instaurée en 2020 et est destinée à permettre aux collaborateurs qui, en fin de période de référence, disposent de congés non utilisés d’en faire un don au sein d’une bourse qui est mise à la disposition de salariés aidants de façon anonyme.

**10.2 Alimentation de la bourse « solidarité congés »**

La Bourse « solidarité congés » est alimentée, en fin de période de référence, par les dons des droits à congés non-utilisés des collaborateurs.

Les volontaires peuvent donner jusqu’à 2 jours de congés non utilisés par an.

L’entreprise abondeles jours transférés au sein de la bourse à hauteur de 25% dans la limite de 30 jours par an.

**10.3. Bénéficiaires**

Le bénéfice de la bourse « solidarité congés » est ouverte à tous les collaborateurs d’AWP France et Fragonard Assurances remplissant les conditions cumulatives suivantes :

* Être en situation d’aidant d’un proche (conjoint, ascendant, descendant, collatéraux) atteint d’une maladie grave et/ou d’un handicap nécessitant une présence soutenue, en situation de fin de vie ou dont le pronostic vital est engagé.
* Présenter une attestation de la part de son médecin traitant

**10.4 : Modalités d’utilisation**

Le salarié qui répond aux conditions ci-dessus se verra automatiquement octroyer, sous réserve d’un nombre de jours de congés suffisant au sein de la Bourse, un droit à congés maximal de 20 jours ouvrés sur la période de référence. Le salarié bénéficiaire s’engage à ne pas reporter ni monétiser tout ou partie de ses soldes de CP ou RTT de fin de période.

Ces jours pourront être pris de manière continue ou fractionnée.

**ARTICLE 11 - Clause de renégociation**

Les parties signataires conviennent d’ouvrir des négociations sur les rémunérations au plus tard le 30 juin 2023.

**Article 12- Bonus des Responsables de Groupe**

A compter du 1er janvier 2023, le montant du bonus des RDG plateaux est porté de 1000 € à 1350 € bruts par an.

**ARTICLE 13 - Monétisation des JRTT**

Chaque année, un salarié peut renoncer jusqu’à 3 de ses JRTT acquis à partir du 1er juin 2022 et jusqu’au 31 mai 2024, dans le respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Les heures effectuées du fait de la renonciation à des JRTT ne sont pas prises en compte dans le contingent d’heures supplémentaires.

Les JRTT, dans la limite de 3, que le salarié n’a pas posés au 31 mai seront réputés avoir fait l’objet d’une renonciation de la part du bénéficiaire. Ces jours seront pris en compte dans le décompte du temps de travail et payés selon les modalités habituelles.

**ARTICLE 14 - Durée de l’accord, dépôt et publicité**

Le présent protocole est un accord à durée déterminée, applicable pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au niveau d’AWP France SAS et Fragonard Assurances, le présent accord clôt la négociation et arrête les dispositions applicables.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives de l’entreprise et déposé par la Direction des ressources humaines auprès de la DREETS de Saint-Denis, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Bobigny.

Il fera également l’objet d’une information auprès des salariés, notamment par le biais de l’intranet.

Un exemplaire original est également remis à chaque partie signataire.

Fait à Saint-Ouen, le 6 décembre 2022,

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour AWP France SAS** | **Pour la CFDT** |
| **Pour Fragonard Assurances** | **Pour la CFE/CGC** |