**Accord relatif**

**à la Négociation Annuelle Obligatoire 2023**

**Entre**

Le **GIE Informatique CDC,** dont le siège social est situé 4 rue Berthollet 94110 Arcueil, immatriculé au RCS de Créteil sous le numéro [775 665 433](https://www.infogreffe.fr/societes/entreprise-societe/775665433-informatique-cdc-940103C000010002.html), représenté par son Directeur Général, XXX,

Ci-après désigné « **ICDC »**

D’une part,

**Et**

Les **Organisations Syndicales représentatives** au sein d’Informatique CDC :

CFDT F3C représentée par XXX, déléguée syndicale

CGT ICDC représentée par XXX, délégué syndical

UNSA ICDC représentée par XXX, XXX délégués syndicaux,

D’autre part,

**Il a été conclu ce qui suit :**

Table des matières

[1. Champ d’application 3](#_Toc117786022)

[2. Mesures adoptées 3](#_Toc117786023)

[2.1 Mesures destinées à garantir aux collaborateurs le maintien de leur pouvoir d’achat 3](#_Toc117786024)

[2.1.1 Augmentation collective 3](#_Toc117786025)

[2.1.3 Mesure de Garantie du Pouvoir d’Achat 3](#_Toc117786026)

[2.2 Mesures destinées à reconnaître les compétences et la performance individuelle 4](#_Toc117786027)

[2.2.1 Augmentation individuelle 4](#_Toc117786028)

[2.2.2 Promotions en cours d’année 4](#_Toc117786029)

[2.3 Mesure destinée à effacer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 4](#_Toc117786030)

[2.4 Mesure complémentaire 5](#_Toc117786031)

[2.4.1 Télétravail 5](#_Toc117786032)

[3. Dispositif juridique et publicite 5](#_Toc117786033)

[3.1 Durée de l’accord 5](#_Toc117786034)

[3.2 Modalités de dépôt et publicité 5](#_Toc117786035)

**Préambule**

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L2242-1 et suivants du code du travail a fait l’objet de quatre réunions entre les délégations des organisations syndicales représentatives et les représentants de la Direction, lesquelles ont eu lieu les 27 septembre, 6 octobre, 13 octobre et 27 octobre 2022.

En conclusion des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire, les parties signataires de cet accord ont convenu des dispositions suivantes.

# Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs du GIE ICDC.

# Mesures adoptées

Les parties au présent accord ont adopté 6 mesures ayant notamment les objectifs suivants :

* Garantir aux collaborateurs le maintien de leur pouvoir d’achat
* Reconnaître les compétences et la performance individuelle
* Effacer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

## Mesures destinées à garantir aux collaborateurs le maintien de leur pouvoir d’achat

### 2.1.1 Augmentation collective

Les parties au présent accord ont convenu pour l’ensemble des salariés d’Informatique CDC, d’une mesure d’augmentation générale de la valeur du point d’indice de 3,5 %.

De façon à pouvoir limiter l’impact de l’inflation en 2022, les parties au présent accord ont convenu que cette augmentation générale sera mise en œuvre avant la fin de l’année 2022, avec effet rétroactif au 1er septembre 2022.

### 2.1.3 Mesure de Garantie du Pouvoir d’Achat

Pour l’année 2023, une mesure de garantie du pouvoir d’achat sera appliquée aux collaborateurs d’ICDC (hors cadres dirigeants, contrat de formation par alternance et stagiaires) ayant un indice inférieur ou égal à l’indice médian au 31 décembre 2022, dont la date d’entrée dans l’entreprise est antérieure au 1er janvier 2019.

Pour la mise en œuvre de cette garantie en 2023, la période de référence est fixée du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2022.

La garantie du pouvoir d’achat résulte d’une comparaison établie entre l’évolution de la rémunération contractuelle de base (RCB : indice de base 31/12/2022 \* valeur du point 31/12/2022 / indice de base 01/01/2019 \* valeur du point 01/01/2019) et l’inflation moyenne constatée sur cette période (IPC avec tabac en moyenne annuelle).

Si l’évolution de la RCB du collaborateur au terme de la période est moindre que l’inflation moyenne au terme de la même période, un nombre de points d’indice est attribué à chaque collaborateur concerné et ajouté à son indice de base, qui multiplié par la valeur du point au 31 décembre 2022, équivaut à la perte de pouvoir d’achat ainsi constatée sur la rémunération de base.

S’il en résulte l’attribution d’un nombre de points d’indice inférieur à 10 pour certains collaborateurs, il est convenu qu’il leur sera attribué un minimum de 10 points d’indice.

La mise en œuvre de cette mesure de garantie du pouvoir d’achat sera effective au plus tard sur la paye du mois de mars 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## Mesures destinées à reconnaître les compétences et la performance individuelle

### 2.2.1 Augmentation individuelle

Dans le cadre de la campagne d’avancements 2023, les parties au présent accord ont convenu d’une enveloppe dédiée aux mesures d’augmentation indiciaire individuelle, correspondant à 3 % de la masse indiciaire du salaire de base (RCB).

Ces mesures d’avancement donneront lieu à attribution de 15 points minimum par collaborateur avancé. Ces mesures seront mises en œuvre sur la paye du mois d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

### 2.2.2 Promotions en cours d’année

Les promotions en cours d’année 2023 (notamment changement de grade), non traitées dans le cadre de la campagne d’avancements 2023, ainsi que les fins de parcours de professionnalisation réussis (et prise de poste en lien avec le parcours de professionnalisation) sur appréciation du responsable hiérarchique se traduiront par une augmentation d’indice d’au moins 20 points ou par l’attribution ou revalorisation de la prime d’objectifs. Seront également éligibles à ce dispositif les mobilités impliquant une prise de responsabilité ou un changement de métier (au sens du référentiel métiers) avec changement réel des missions avec responsabilité au moins équivalente sur validation de la DRH. La mesure ne concernera pas les collaborateurs pour lesquels le changement de métier constitue une régularisation administrative.

## Mesure destinée à effacer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de l‘effort relatif à l’égalité professionnelle mené par ICDC, les parties au présent accord ont convenu pour 2023 d’attribuer une enveloppe budgétaire globale de 120 000 € (charges patronales incluses) dédiée aux mesures de rattrapage pour les femmes et pour les hommes. Ces mesures de rattrapage seront versées sur la paye du mois d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## Mesure complémentaire

### 2.4.1 Télétravail

Les parties au présent accord ont convenu de se rencontrer au 1er semestres 2023 afin de réouvrir les négociations relatives au télétravail afin notamment d’améliorer le dispositif de participation aux frais générés par le télétravail.

# Dispositif juridique et publicite

## Durée de l’accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2023. Les dispositions prévues sont à durée déterminée et prendront fin selon les modalités spécifiées dans l’article qui les met en place.

## Modalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera transmis à la DRIEETS via la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, conformément à l’article D. 2231-4 du Code du travail. Un exemplaire sera également transmis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Créteil. Le présent accord pourra être consulté par les collaborateurs via les intranets.

Le présent accord sera également publié sur l’intranet.

Fait à Arcueil, le 10 novembre 2022

Pour Informatique CDC :

Le Directeur Général

XXX

Les organisations syndicales représentatives au sein d’Informatique CDC :

Pour la CFDT F3C Pour la CGT ICDC

XXX XXX

Déléguée syndicale Délégué syndical

Pour l’UNSA ICDC

XXX, XXX

Délégués syndicaux