**ENTRE LES SOUSSIGNES**

Le XXX XXX dont le siège social est situé XXXXXXXX, XXXXXX XXXXXXXX, représenté par XXXX XXXXXXXX dûment mandaté à cet effet  
dénommé ci-après « le XXX »,

**d'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

* Le syndicat XXX représenté par XXXXXXX XXXXXXX en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e) ;

**d'autre part.**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**Article 1 - Objet de l’Accord**

Conformément au protocole signé le 24 août 2022, la Direction du XXX XXX et l’Organisation Syndicale signataire se sont réunies les 24 et 31 août, les 7 et 13 septembre 2022 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue par les articles L-2242-1 et suivants du code du travail.

Les documents prévus par la réglementation relatifs aux informations sur les rémunérations et l’emploi pratiqués au XXX XXX ont été remis au délégué syndical.

Au regard du contexte inflationniste de l’année en cours, la Direction du XXX XXX a fixé un cadre exceptionnel aux mesures engagées cette année.

Après discussion où chacune des parties prenantes à la négociation a pu s’exprimer, faire des propositions et défendre son point de vue, la Direction du XXX XXX et l’Organisation Syndicale signataire se sont mises d’accord sur l’application des dispositions suivantes au titre de l’exercice 2022, formalisées par le présent accord.

**Article 2 – Salaires**

**A. Mesure collective**

Les salariés du XXX XXX justifiant de 6 mois d’ancienneté au 1er septembre 2022, bénéficient d’une augmentation de leur salaire brut de référence de **2,20%** à compter de cette date.

**B. Mesures individuelles 2023**

L’enveloppe des mesures individuelles 2023 (primes et augmentations), qui permet de récompenser les salariés qui se sont particulièrement distingués au cours de l’année écoulée par leur investissement, la performance de travail, ou leur évolution professionnelle, est portée à **2,80%** de la masse salariale.

**C. Égalité professionnelle**

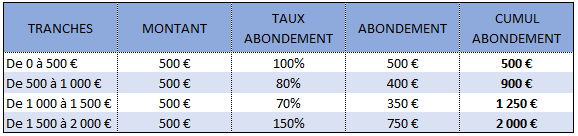
Afin d’agir pour l’égalité professionnelle, une enveloppe de mesures sera allouée dès le 1er décembre 2022.

**Article 3 – Partage de la valeur**

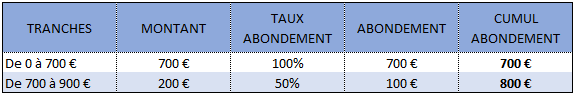
Les plans d’épargne salariale **PEE** et **PER** permettent aux salariés de se constituer une épargne, complétée de l’abondement par le GIE GES, investie sur les marchés financiers.

A compter du **1er janvier 2023**, les plafonds de l’abondement sont revus :

**A. PEE**

L’abondement brut annuel maximal est porté à **2 000 euros,** soit une augmentation de 8,1%, selon les tranches suivantes :

**B. PER**

L’abondement brut annuel maximal est porté à **800 euros,** soit une augmentation de 14,3%, selon les tranches suivantes :

**Article 4 – Plan de Mobilité Durable**

**A. Mode de transport alternatif**

Pour favoriser, développer et inciter les salariés à adopter un mode de transport individuel alternatif pour effectuer leur trajet domicile/travail, les salariés bénéficieront d’une prise en charge pour l’achat d’un **vélo ou vélo à assistance électrique, neuf ou d’occasion**. Une facture d’achat d’un professionnel (trocathlon, vélo time, bicloune…) au nom du salarié sera demandée.

Les salariés s’engageront en attestant sur l’honneur, à réaliser tout ou partie de leur trajet domicile/travail à vélo.

Cette prise en charge, de 30% du coût d’achat (accessoires non pris en charge), sera valable pour un achat effectué entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023, et dans la limite de 300 euros sous réserve que cette prise en charge n'ait pas été accordée au cours des 3 années civiles précédentes.

**B. Indemnité carburant**

Pour faire face à la flambée du prix des carburants, les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les trajets domicile/travail (d’au moins 3 kilomètres/trajet) et ne bénéficiant pas par ailleurs, de l’indemnisation forfaitaire de 50% du montant d’achat de la carte Navigo, bénéficieront, à compter du 1er octobre 2022 et ce jusqu’au 30 septembre 2023, d’une indemnité mensuelle calculée au prorata temporis d’un montant de **35 euros**. Les salariés désirant bénéficier de cette mesure devront transmettre une copie de leur carte grise ou tout document justifiant de l’usage régulier dudit véhicule et s’engagent à communiquer dans les meilleurs délais au service RH tout changement concernant leur mode de transport domicile/travail. Par ailleurs, l’indemnité carburant ne peut se cumuler à la prise en charge d’achat d’un vélo (Article 4-A ci-dessus).

En tout état de cause, un salarié ne pourrait cumuler sur un mois donné l’indemnité légale de transport Navigo et l’indemnité exceptionnelle carburant.

**Article 5 – Télétravail - Indemnité forfaitaire**

Le XXX XXX a intégré le télétravail « régulier » dans son mode d’organisation en octobre 2021. Cet accord est prolongé jusqu’au 31 octobre 2022 dans les mêmes conditions.

Dans la poursuite du dialogue social, un bilan de cette première année de télétravail a été partagé avec notre partenaire syndical et les élus du CSE ; bilan issu de questionnaires à destination des télétravailleurs et managers.

Dans une volonté d’améliorer la qualité de vie personnelle en réduisant les temps de transport, de favoriser le bien-être au quotidien, d’améliorer la qualité des conditions de travail et par voie de conséquence les performances individuelles et collectives des salariés ; un nouvel « Accord Télétravail » sera prochainement présenté à notre partenaire syndical. Celui-ci permettra aux salariés de disposer jusqu’à **2 jours de télétravail par semaine** et offrira une flexibilité dans ses modalités notamment, avec la mise en place d’un nouveau forfait.

Afin, de participer aux dépenses à domicile à titre professionnel découlant de la situation de télétravail, **l’indemnité forfaitaire mensuelle octroyée aux télétravailleurs sera doublée** ; les modalités figureront dans le document relatif au télétravail.

Ce nouvel Accord télétravail débutera dès le 1er novembre 2022.

**Article 6 – Salariés ayant la reconnaissance RQTH**

Les salariés possédant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, bénéficieront, à compter du 1er janvier 2023, d’**une journée de repos**. Cette journée, calculée sur la durée du temps de travail contractuel se déclinera en 2 modalités :

* ½ journée de repos pour une durée du temps de travail ≤ 50% d’un Équivalent Temps Plein
* 1 journée de repos pour une durée du temps de travail > 50% d’un Équivalent Temps Plein

**Article 7 – Budget évènementiel**

Pour favoriser la solidarité au sein de l’équipe, chaque manager de service (management d’un collaborateur minimum), disposera d’un budget de **25 euros** annuel par salarié (manager compris), et ce pour l’année 2023.

**Article 8 – Prime « pouvoir d’achat » 2022**

Une étude est menée sur la possibilité d’attribuer, sur le dernier trimestre 2022, une prime « partage de la valeur ».

**Article 9 - Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE du Val de Marne et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes du Val de Marne.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l’entreprise ; le présent accord fera l’objet des mesures de publicité prévues aux articles L.2262-5 du code du travail. Une version anonymisée sera publiée sur la base de données nationale.

Il sera diffusé au sein du XXX via l’Espace Echange accessible de l’ensemble des salariés.

Un exemplaire original de l’accord sera remis aux parties signataires.

Fait à XXXXXXX, le 21 septembre 2022, en 2 exemplaires originaux dont un à chaque partie.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour le XXX XXX  XXXXXX XXXXXX  *Directeur du Groupement* | Pour la XXXX  XXXXXX XXXXXX  *Délégué(e) Syndical(e)* |