**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

Entre les soussignés :

La Société **Sequoia** dont le siège social est situé à Sequedin (59320) au Boulevard du Marais, représentée par son directeur général délégué XXX,

**d’une part,**

### Et :

L’organisation **Syndicale CFDT**, représentée par. XXX

##### d’autre part,

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue aux articles L.2242-1 et L. 2242-13 du Code du Travail, les parties signataires se sont rencontrées à l’occasion de réunions de négociation qui se sont tenues les 1er décembre 2022, 13 décembre 2022, 20 janvier 2023 et 30 janvier 2023.

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité trouver un équilibre dans la négociation afin d’augmenter les salaires dans un contexte difficile pour la société SEQUOIA.

A l’issue de ces quatre réunions de négociation, la Direction et l’organisation syndicale sont convenues des mesures faisant l’objet du présent accord.

##### Article 1 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société Sequoia présent à l’effectif au 31 décembre 2022. Il est expressément rappelé que les salariés doivent en outre être encore présents à l’effectif de l’entreprise à la date de mise en œuvre des mesures telles que définies dans le présent accord.

##### Article 2 – Revalorisations salariales et suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur attachement à la politique du Groupe SUEZ en matière de diversité et de la promotion de l’égalité des chances et rappellent que les mesures définies ci-après et leur mise en œuvre intègrent l’objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes conformément à l’article L. 2242-3 du code du travail.

##### Article 3 – Revalorisation des appointements de base

Les revalorisations ci-dessous précisées portent sur les appointements de base arrêtés au 1er juillet 2022 et seront mises en œuvre :

* Au mois de février 2023, pour les augmentations générales avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 ;
* Au mois de mars 2023 pour les augmentations individuelles des Ouvriers, Employés et Techniciens avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 ;
* Au mois de mars 2023 pour les augmentations individuelles des agents de maitrise avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Toutes ces mesures feront l’objet d’une déduction, au mois de février 2023, de l’acompte perçu en janvier 2023 dans le cadre de l’application de la décision unilatérale sur l’attribution d’un acompte sur la revalorisation des salaires 2023.

3.1 – Mesures applicables aux ouvriers et employés et techniciens.

Les appointements de base, à l’exclusion de tout autre élément de rémunération, sont **majorés de 5%.**

En complément de l’augmentation de 5% des appointements mensuels de base, **une enveloppe globale de 1,4%** de la masse salariale brute de base 2022 de cette catégorie sera consacrée à des augmentations individualisées afin de valoriser les collaborateurs les plus performants et, le cas échéant, supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

3.2 – Mesures applicables aux agents de maitrise.

Les appointements de base, à l’exclusion de tout autre élément de rémunération, sont **majorés de 3,5%.**

En complément de l’augmentation de 3,5% des appointements mensuels de base, **une enveloppe globale de 1,5 %** de la masse salariale brute de base 2022 de cette catégorie sera consacrée à des augmentations individualisées afin de valoriser les collaborateurs les plus performants et, le cas échéant, supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 4 – Revalorisation de l’indemnité de transport**

Pour aider les collaborateurs dans leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, il est prévu une indemnité mensuelle de transport.

A compter du 1er janvier 2023, son montant est porté à 10 euros net prorata temporis.

Il est rappelé que cette indemnité à vocation à se substituer aux dispositions de branche telles que prévues à l’article 3.11 de la CCNAD.

Elle a vocation à prendre en charge dans la limite du montant défini ci-dessus, les frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sous réserve que les salariés concernés remplissent les conditions suivantes :

* la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d’un périmètre de transports urbains ;
* l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Sont exclus du bénéfice de cette mesure les collaborateurs bénéficiant d’un véhicule de fonction ou véhicule de service dans le cadre de leur activité professionnelle ou bénéficiant déjà de la prise en charge à hauteur des frais de transports en communs.

S’agissant d’une prime assimilable à un remboursement de frais elle ne sera pas versée pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Le versement de cette prime est conditionné à la production, par le salarié, lors de la mise en place du dispositif, puis de façon périodique d’une attestation sur l’honneur justifiant l’utilisation du véhicule pour se rendre au travail ainsi que de la photocopie du certificat d’immatriculation du véhicule du salarié (Carte Grise) attestant du caractère personnel du véhicule.

**Article 5 – Chèques vacances**

L’entreprise ayant un effectif de moins de 50 salariés, ne disposant donc pas d’un Comité Social et Economique gérant des activités sociales et culturelles et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales, il a été décidé d’attribuer **des chèques vacances d’un montant de 100 euros,** avec une participation de l’entreprise conformément aux dispositions légales, à chaque salarié présent à l’effectif au 31 mai 2023 et disposant d’une ancienneté supérieure ou égale à 3 mois dans l’entreprise à cette date.

Ces chèques seront distribués et passeront en paie au cours du mois de juin 2023. La quote-part salariée sera également prélevée sur la paye du mois de juin 2023.

Article 6 – Modalités d’application, de dépôt et de publicité de l’accord

Le présent accord a été négocié dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l’année 2023.

Ses dispositions entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt décrites ci-dessous auront été accomplies et l’article 5 cessera de plein droit le 31 décembre 2023.

A cette date, et conformément aux dispositions de l’article L.2222-4 du Code du Travail, il est expressément convenu qu’il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord sera affiché sur l’ensemble des sites de l’entreprise et sera porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Le présent accord est notifié à l’organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5-1 et suivant, D. 2231-2 et suivants, auprès des services du ministre chargé du travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes de Lille.

Fait à Sequedin en 4 exemplaires, le 9 février 2023.

**Pour la société SEQUOIA**

**XXX**

**Directeur général délégué**

**Pour l’Organisation Syndicale CFDT**

**XXX**

**Délégué syndical**