

Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Sur la Rémunération, le Temps de travail et le Partage de la Valeur Ajoutée

Réunion 3 – UES OBS

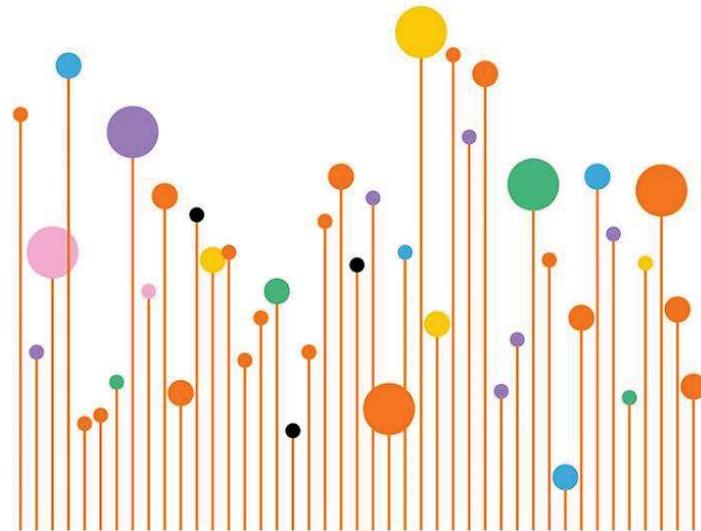


NAO UES OBS 2023 - 26 janvier 2023

Sommaire

- I. Mesures proposées par la Direction
- II. Réponses de la Direction aux revendications
- III. Annexes

1. Proposition de la Direction



Rappel des principes NAO 2023

Date de mise en œuvre des mesures : 1^{er} janvier 2023 (hors promo & primes)

Bénéficiaires des mesures d'augmentations individuelles (éligibilité) :

tous les salariés présents en CDI ou CDD au 3 janvier 2022 et toujours présents à la date de paiement + enveloppe spécifique « fidélisation » négocié au niveau des établissements

Base de calcul : \sum des salaires fixes annuels bruts constatée au 31/12/2022 des ETAM et Cadres présents du 3 janvier 2022 au 31 décembre 2022, en CDI ou CDD.

Conditions d'éligibilité pour les primes exceptionnelles :

Tous les salariés présents en CDI ou CDD à la date de paiement et ayant validé leur période d'essai

Gestion des promotions :

Le budget dédié aux promotions peut être défini au niveau de chaque société de l'UES OBS afin de réaliser des augmentations individuelles liées aux promotions.

Notification des décisions :

Chaque salarié sera informé par son manager de la décision relative au traitement de sa situation au regard des accords signés

Garantir un montant minimum d'augmentation en valeur, en cas d'augmentation :

En année pleine : 350€ ETAM (hors ass. cadres) / 400€ ass. cadres / 500€ IC



Proposition de la Direction NAO 2023

Mesure égalité professionnelle & Abondement PEG

- **Mesure égalité professionnelle** : conformément à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations signé le 23 août 2021, une enveloppe distincte de l'enveloppe des AI a été mise en place et négocié au niveau des établissements.
- **Mesure abondement PEG :**
Mise en place d'une mesure d'abondement au PEG → 450 € max pour 600 € versés sur le fond Orange Actions :
 - De 0 € à 300 €, 100% d'abondement, soit maximum 300 €
 - De 301 € à 600 €, 50% d'abondement, soit maximum 150€



Pour l'année 2023.

Estimation du cout de la mesure d'abondement : environ 2M€

Proposition de la Direction NAO 2023

Titres Restaurant & Forfait Mobilité

- **Revaloriser la valeur des titres restauration :**

revalorisation de la valeur faciale du TR au montant journalier de 9,50€ avec maintien de la répartition employeur/salarié : 60/40, soit une prise en charge de l'employeur d'un montant de 5,70€.

Au plus tard dans les 3 mois qui suivent la signature de l'accord.

Estimation du cout de la mesure Titre Restaurant : 8,7M€

Estimation du surcoût de l'augmentation du TR : environ 320K€ soit environ 0,1% de la MS de référence



+35 cts
+3,83 %

- **Revaloriser le Forfait Mobilité Durable :** mise en place pour l'année 2023 d'une enveloppe d'un montant de 350€ par an et par salarié visant à la prise en charge par l'employeur des frais de transports dits « alternatifs » que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail.

Pour l'année 2023 (process en paie de décembre).

Estimation du cout de la mesure FMD : environ 410K€

Estimation du surcoût de l'augmentation du FMD : environ 110K€ soit 0,04% de la MS de référence



+100 €
+40 %

Proposition de la Direction NAO 2023

Remboursement transports en commun

- **Revaloriser le remboursement transport en commun domicile / travail :**
revalorisation du remboursement transport à 75% de l'abonnement des transports en commun



+25 pts
+50 %

Au plus tard dans le mois qui suit la signature de l'accord et sur l'année 2023.

Estimation du cout de la mesure : 1,3M€

Estimation du cout de la mesure d'augmentation de la prise en charge employeur : environ 400K€ - soit 0,13% de la MS de référence

- **A noter : la loi de finance rectificative du 16 août 2022 prévoit un régime social et fiscal de faveur pour la prise en charge à 75% par l'employeur (exonérée de cotisations contributions sociales et d'impôt sur le revenu) pour l'année 2023.**

Proposition de la Direction NAO 2023

Enveloppe spécifique réévaluation des plafonds pour inclure plus de bénéficiaires

- **Budget supplémentaire d'augmentation** : suite à un engagement pris dans le cadre du procès-verbal NAO UES OBS 2022, mise en place d'un budget supplémentaire d'AI de 0,1% de la masse salariale calculé aux bornes de chaque société pour l'année 2023, pour les salariés ayant une rémunération annuelle brute inférieure aux seuils rappelés : **réévaluer les plafonds à la hausse permettant d'inclure la population éligible.**

Les salariés pouvant bénéficier de cette mesure sont les Ingénieur et Cadres :

- Les salariés ayant une ancienneté inférieure à 3 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 36500€,
- Les salariés ayant une ancienneté entre 3 ans et 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 38500€,
- Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 40500€.

Les salariés pouvant bénéficier de cette mesure sont pour les ETAM :

- Les salariés ayant une ancienneté inférieure à 3 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 26500€,
- Les salariés ayant une ancienneté entre 3 ans et 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 27500€,
- Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 5 ans et ayant un salaire annuel fixe brut inférieur à 28500€.

