**ARaymond Network members\***

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2018 (NAO)**

**Accord d’entreprise**

**Entre,**

La société **RAYNET SAS**

au capital de 25 000 €uros,

dont le siège social est situé 113 cours Berriat- 38019 GRENOBLE CEDEX 1

Représentée par X agissant en qualité de Responsable Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « l’entreprise »

**Et**

L’organisation syndicale ci-dessous désignée :

La CFDT, représentée par X, Délégué Syndical dûment habilité.

**D’autre part,**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant entre autres sur les salaires, l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise a été invitée par l’employeur, par courrier du 25 septembre 2017, à engager une négociation annuelle.

Selon le calendrier de négociation défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

Le 18 octobre 2017 : réunion préparatoire

Le 27 octobre 2017 : réunion de négociation

Le 8 novembre 2017 : réunion de négociation et de conclusion de l’accord

Avant le début de la négociation, l’employeur a remis au délégué syndical ainsi qu’aux autres membres de la cellule de négociation les informations relatives à celle-ci.

Les mesures suivantes ont été convenues :

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Il s’applique à l’ensemble du personnel salarié de la société Raynet SAS, titulaire d’un contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée), quelle que soit la durée contractuelle de travail (avec la mise en œuvre, le cas échéant, d’une proratisation des avantages octroyés par rapport à la date d’entrée dans les effectifs et/ou la durée de travail, lorsque celle-ci à vocation à s’appliquer).

**ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES : AUGMENTATIONS DE SALAIRE**

* Il est convenu d’une augmentation globale de la masse salariale Raynet SAS de 2% qui sera répartie entre le personnel concerné sous la forme d’augmentations Individuelles (AI) uniquement. Les AI attribuées seront effectives au 1er janvier 2018 et versées à l’échéance de la paye de Janvier 2018.
* Les parties conviennent que les personnes arrivées après le 01/09/2017 ne bénéficieront pas d’augmentation de salaire.
* Il est convenu le processus d’attribution et validation des AI suivant : proposition du N+1, validation du N+2, discussion avec l’équipe de Direction (Directeur de Division, Responsable Ressources Humaines, Président de Raynet et General Manager de la France).
* Les parties conviennent que, s’agissant d’AI, certains salariés pourront ne pas voir leur rémunération évoluer en 2018. Ces personnes-là feront l’objet d’une discussion particulière entre l’équipe de Direction et son N+1.
* Les parties conviennent que les données globales d’AI et de bonus validées seront présentées à la cellule de négociation courant décembre 2017.

**ARTICLE 3 : MESURES PERMETTANT D’ATTEINDRE L’EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Un diagnostic poussé a été effectué en 2016. Ce diagnostic n’a pas révélé d’écart majeur entre les hommes et les femmes que ce soit en termes de rémunération ou de déroulement de carrière.

Suite à ce diagnostic un accord, effectif au 1er janvier 2016 et ayant une durée de 3 ans, a été signé. Des objectifs de progression, des actions associées permettant l’atteinte des objectifs, des indicateurs de suivi et des échéances ont été définis. Les objectifs de progression concernent la rémunération effective, la promotion professionnelle, les conditions de travail et l’embauche.

Le plan d’action pour l’année 2017 a fait l’objet d’un suivi durant les NAO. Tous les indicateurs de suivi correspondant à ce plan d’action 2017 sont « au vert ».

Il a été convenu entre les parties que le plan d’action serait poursuivi pour l’année 2018 et que celui-ci ferait l’objet d’un suivi régulier au cours de l’année 2018.

**ARTICLE 4 : AUTRES MESURES**

1. – **Durée effective et organisation du temps de travail**

Un accord temps de travail a été négocié en novembre 2015 pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2016. Les parties ont convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO.

1. – **Prévoyance et frais de santé**

Dans le cadre de la mise en place du Contrat Responsable mis en place au 1er janvier 2016, les contrats prévoyance et frais de santé ont été revus. Les parties ont donc convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO de cette année.

Il a été convenu que si le montant des cotisations venait à augmenter au cours de l’année 2018, les parties aborderaient le sujet de manière spécifique durant les NAO 2019.

1. – **Travailleurs en situation de handicap**

Des campagnes de sensibilisation à la notion de Handicap sont menées régulièrement depuis plusieurs années :

En 2016, mise en place d’une plaquette sur le Handicap, petit déjeuner avec intervention d’un sportif en situation de Handicap, valorisation de la semaine du Handicap ;

En 2017, venue de 3 associations lors de la semaine du Handicap avec des stands et possibilité pour l’ensemble des salariés de participer à des activités autour de la notion de Handicap, financement d’associations dédiées à des problématiques Handicap, renforcement de la collaboration avec des ESAT (imprimerie, plateaux repas)

Il a été convenu entre les parties que cette dynamique de communication et de sensibilisation serait gardée sur l’année 2018. Un point sera effectué durant les NAO 2019.

1. **– Intéressement, Participation et Epargne Salariale**

Un accord d’intéressement et un accord de participation ont été signés le 27 juin 2017 pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2017.

Les parties ont convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO.

1. **– Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

Ce sujet a été abordé spécifiquement dans le cadre de la négociation sur le télétravail ayant abouti à un accord effectif au 1er janvier 2017.

1. **– Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés**

Les salariés ont la possibilité de s’exprimer de manière individuelle et anonyme tous les 2,5 ans lors d’une enquête d’opinions, la prochaine enquête aura lieu durant le 1er semestre 2018. Suite à ces enquêtes des plans d’action sont mis en place.

Les salariés ont également la possibilité de poser directement des questions à la Direction lors des petits déjeuners.

La société dispose également d’une plateforme collaborative où les salariés peuvent s’exprimer.

Les parties ont donc convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO.

1. **– Droit à la déconnexion**

Un accord droit à la déconnexion a été signé le 8 septembre 2017 pour une entrée en vigueur le 1er octobre 2017.

Les parties ont convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO.

Un bilan sera effectué lors des NAO 2019.

1. **- Télétravail**

Le télétravail a fait l’objet d’une négociation lors des NAO 2017. Celles-ci ont abouti à la mise en place d’un accord signé le 16 décembre 2016 et en vigueur depuis le 1er janvier 2017.

Lors des NAO 2018, les parties ont fait un bilan de l’utilisation du télétravail au cours de l’année 2017. Ce bilan est positif et convient aux salariés.

Les parties ont convenu de ne pas prendre de mesures particulières sur ce sujet dans le cadre des NAO.

Un nouveau bilan sera effectué lors des NAO 2019.

**ARTICLE 5 : DUREE D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour la durée déterminée de l’année civile 2018, sous réserve de l’accomplissement de la totalité des formalités visées ci-dessous. Il prendra automatiquement fin au 31 décembre 2018 au soir.

**ARTICLE 6 : REVISION DE L’ACCORD**

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes conformément à la règlementation en vigueur.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Cet avenant devra faire l’objet des formalités de dépôt prévues à l’article L. 2231-6 du Code du travail.

**ARTICLE 7 : DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord sera notifié, après signature, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Après l’expiration du délai d’opposition, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires (une version papier signée par les parties, et une version électronique), accompagnés d’une copie du courrier de notification du présent accord aux organisations représentatives, et d’une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Un exemplaire du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d’affichage de la société Raynet SAS (Villa et Arche).

Fait à Grenoble le : 8 novembre 2017

SIGNATURES

**Pour l’entreprise :** **Pour l’organisation syndicale représentative :**

Responsable Ressources Humaines Délégué Syndical CFDT