

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE CLINEA 2023

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

---

La société CLINEA SAS, dont le siège social est situé 12 rue Jean Jaurès – CS 10032 92 813 Puteaux Cedex, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre, sous le numéro 301 160 750

Représentée par Monsieur Guillaume DESOBLIN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Opérations et Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET :

---

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ci-après désignées :

- L'organisation syndicale UNSA,
- L'organisation syndicale Arc-en-Ciel

D'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

SE  
B

## PRÉAMBULE :

---

Dans le cadre de la NAO 2022, un accord a été signé le 12 décembre 2022 à l'unanimité. Cet accord a prévu des engagements sur l'année 2022 et 2023. De plus, dans une volonté de redonner à la NAO tout son intérêt, la Direction s'est engagée à initier les NAO 2023 au cours du premier trimestre 23, et la NAO 2024 au cours du dernier trimestre 2023. Ensuite, chaque NAO de l'année à venir seront ouvertes au cours du dernier trimestre de l'année précédente.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2023, conformément aux articles L2242-1 du code du travail, les représentants de la Direction de l'entreprise et les délégations des organisations syndicales représentatives se sont réunies afin d'échanger sur les thèmes suivants :

La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;

La gestion des emplois et des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies à nouveau le 17 mars 2023.

Dans le cadre des échanges, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire précités au titre de l'obligation annuelle obligatoire portant sur l'exercice 2023.

A la demande des organisations syndicales, et dans le contexte conjoncturel d'inflation, la négociation a porté principalement sur les rémunérations. Dans ce cadre, ont été également abordés les engagements pris en 2022 par la Direction et devant être pris en compte pour la NAO 2023.

Les organisations syndicales représentatives ont présenté leurs propositions à la Direction.

Les parties, après avoir étudié les propositions respectives sont parvenues au présent accord.

L'ensemble des parties attestent du sérieux et de la loyauté des négociations que reflète le présent accord portant sur les sujets suivants :

- Une revalorisation des salaires en fonction de l'ancienneté et des coefficients d'emploi
- La mise en place progressive du 13e mois ;
- La mise en place de l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- Une harmonisation des régimes de frais de santé des salariés non cadres et des salariés cadres.

Le présent accord vient conclure les négociations annuelles obligatoires, telles qu'elles résultent des articles L2242-1 du code du travail, au titre de l'exercice 2023.

Il a ainsi été décidé les mesures suivantes :

## Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CLINEA sauf dispositions spécifiques précisées au sein du présent accord.

## Article 2. Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

### 2.1. Augmentation de rémunération pour 2023

La Direction rappelle qu'au titre de la NAO 2022, a été décidé d'une revalorisation globale des salaires de 4 % à compter du 1er décembre 2022 avec un effet rétroactif au 1er juillet 2022 aux conditions prévues par l'accord NAO du 12 décembre 2022.

Une augmentation est octroyée pour 2023 à l'ensemble des salariés présents à la date de signature du présent accord et n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### 2.1.1 Augmentations générales 2023 concernant le personnel non-cadre

Dans le cadre des NAO 2022, l'entreprise s'est engagée à proposer une augmentation des salaires de base brut, à l'exclusion de toutes autres primes, accessoires, indemnités, tenant compte d'une part de l'ancienneté des collaborateurs et d'autre part du coefficient du salarié. Sont concernés par l'augmentation générale tous les salariés non-cadres de l'entreprise, .

Dans le cadre des NAO 2023, l'entreprise, à la demande des organisations syndicales, accepte de faire évoluer les conditions de ces augmentations, et ce, selon les modalités suivantes :

Ancienneté	% d'augmentation
Moins de 1 an	0
1 à 2 ans	1
3 à 5 ans	2
5 à 8 ans	2,5
Au-delà de 8 ans	3

Coefficient	% d'augmentation
< 194	3
194 à 246	2
247 à 277	1
> 277	0

Soit selon les modalités ancienneté/coefficient combinées :

Ancienneté	Coefficient			
	< 194	194 à 246	247 à 277	> 277
Moins de 1 an	3,0	2,0	1,0	0,0
1 à 2 ans	4,0	3,0	2,0	1,0
3 à 5 ans	5	4	3	2
5 à 8 ans	5,5	4,5	3,5	2,5
Au-delà de 8 ans	6	5	4	3

Cette disposition s'appliquera de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## 2.1.2 Augmentations individuelles 2023 pour les salariés cadres

La Direction s'engage à allouer pour 2023 un budget d'augmentation de 3,5 % destiné aux augmentations individuelles et aux promotions des salariés cadres. Cette disposition s'appliquera de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Afin d'encourager l'effort des collaborateurs dans le respect de l'équité, ces augmentations individuelles et promotions seront attribuées selon les modalités suivantes :

- Priorité aux salariés qui n'ont pas bénéficié d'augmentation en 2022 ou en ce début 2023 ;
- Un plancher minimum d'augmentation est instauré : dès lors qu'une augmentation est proposée, elle ne peut être inférieure à 1% du salaire de base brut ;
- Doit être assuré un respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes : les mesures d'augmentations individuelles définies dans le cadre de l'enveloppe seront équitablement attribuées entre les femmes et les hommes.

## 2.2. 13<sup>ème</sup> mois

### 2.2.1 Principe applicable à l'ensemble des salariés

Dans le cadre des NAO 2023, conformément aux engagements des NAO 2022, l'entreprise versera une prime, dite de 13<sup>ème</sup> mois, progressivement, par tiers, à partir de 2023 aux salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et sans interruption de contrat et sous réserve d'être présent dans les effectifs au moment du versement.

Le versement se fera en une seule fois en décembre (bulletin de paie de novembre) de chaque année et correspondra à :

- Un tiers de 13<sup>ème</sup> mois pour 2023 ;
- 2/3 de 13<sup>ème</sup> mois pour 2024 ;
- 1 mois complet à partir de 2025,

Le montant de cette prime correspond à un mois de salaire minimum du coefficient d'emploi du salarié au 1<sup>er</sup> décembre 2022, ou à celui de son embauche s'il a été embauché postérieurement au 1<sup>er</sup> décembre 2022. Et ce, rapporté à son temps de travail effectif sur la période de référence considérée [année civile].

Cette disposition est susceptible d'être révisée en fonction des évolutions réglementaires et conventionnelles.

Il est rappelé que la prime de 13<sup>ème</sup> mois sera proratisée en cas d'absence sur l'année. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif, ainsi que les absences maternité, paternité, congés de naissance et adoption, maladie professionnelle et accident du travail n'entraînent pas de prorata du 13<sup>ème</sup> mois.

### 2.2.2 Règles spéciales applicables aux salariés bénéficiant d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois antérieurement au présent accord

S'agissant des salariés qui bénéficiaient déjà d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois antérieurement au présent accord, la prime de 13<sup>ème</sup> mois instaurée progressivement à compter de 2023 se substitue à leur précédente prime.

Handwritten initials and signature: "LJ" and "SC" with a flourish.

Toutefois, afin de compenser la perte qui pourrait résulter de cette substitution de prime, une indemnité différentielle leur sera versée, calculée comme suit :

*Montant de la prime de 13<sup>ème</sup> mois due en 2023 selon les modalités de calcul applicables antérieurement (montant figé définitivement sur l'année 2023)*

$\begin{array}{r} - \\ \text{Montant de la prime de 13ème mois versée l'année en cours en application du présent} \\ \text{avenant} \\ = \\ \text{Montant de l'indemnité différentielle} \end{array}$
---

Cette indemnité différentielle se résorbera au fur et à mesure de l'augmentation du montant de la prime de 13<sup>ème</sup> mois versée en application du présent accord, y compris si cette augmentation résulte d'une évolution ultérieure du calcul de la prime, d'une promotion ou d'un changement de fonction.

### **2.3. Subrogation et avance des indemnités journalières de sécurité sociale**

Conformément à l'accord NAO 2022, la Société fera l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale auxquelles les salariés ont droit pendant leur arrêt de travail et ces indemnités seront directement perçues par subrogation par l'employeur.

Ce dispositif sera mis en place au plus tard au 1er septembre 2023 et se substituera dans ses modalités d'application à tout autre dispositif équivalent dans son objet antérieurement applicable sur certaines structures.

## **Article 3. Engagements Divers**

Dans un contexte de pénurie de professionnels, d'une volonté d'attractivité et plus généralement dans la continuité de la nouvelle dynamique impulsée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe ORPEA, les parties au présent accord conviennent qu'un certain nombre de thèmes seront abordés en 2023 :

- L'amélioration de la mobilité sociale (professionnelle et géographique) et la mise en œuvre d'une politique de formation intégrant les dispositions de VAE et permettant les évolutions de carrière ;
- Le temps de travail : refonte des accords sur le temps de travail, le décompte du temps de travail, les temps sociaux, l'augmentation du contingent des heures supplémentaires tendant à la flexibilité et aux attentes de souplesse des personnels dans ce domaine ;
- Le recours aux astreintes et gardes administratives ;
- L'organisation des congés ;
- La mise en œuvre des entretiens de fin de carrière et aménagement de fin de carrière ;
- Les modalités de transport durable.

Devra être engagée la négociation d'un accord-cadre des enjeux sociaux ci-dessus présentés avant la fin du premier semestre 2023.

Par ailleurs, Il est rappelé que la Direction s'est engagée à mettre en place à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, les Titres restaurants d'une valeur faciale de 7 € par jour travaillé et par repas, avec une participation patronale de 55%.

## **Article 4. Dispositions finales**

### **4.1. Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties sont convenues de fixer l'entrée en vigueur du présent accord au lendemain de son dépôt sous réserve des dates spécifiques d'entrée en vigueur prévues au présent accord.

### **4.2. Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

### **4.3. Interprétation**

Toute question que pourrait poser l'application du présent Accord et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les Parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. La réunion doit ensuite se tenir dans les quinze jours suivant la date de réception de la demande.

Cette réunion pourra aboutir à la conclusion d'un avenant d'interprétation le cas échéant.

### **4.4. Dépôt et publicité**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le texte sera déposé auprès de la DREETS (plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>), à l'initiative de la direction.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

617  
DSC  
UR

Enfin, la Direction notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives, étant précisé qu'un exemplaire original de l'accord sera remis à chacune des Parties signataires.

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par note d'information.

Fait à Puteaux, le 17 mars 2023.

En 3 exemplaires (dont un exemplaire pour chaque partie)

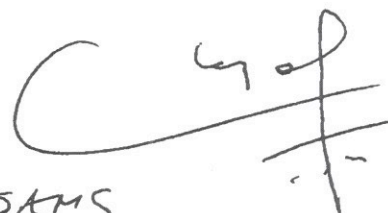
Pour la Société CLINEA SAS

Monsieur Guillaume DESOBLIN

Directeur des Ressources Humaines Opérations et Directeur des Relations sociales

Pour le Syndicat UNSA

Sylwain CHARAC  
SYNDICAT UNSA-SAMS



Pour le syndicat ARC EN CIEL

Leila BERNARD

