

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE ORPEA 2023

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La **Société ORPEA**, Société anonyme, 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 401 251 566, représentée par Madame Fanny BARBIER agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe et France,

Ci-après dénommée la « Société »

D'une part,

ET :

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

- **CGT Santé**, représentée par Madame Kéline SIVADIER, en qualité de Déléguée syndicale centrale,
- **Arc en Ciel**, représentée par Madame Claire LE NOE en qualité de Déléguée syndicale centrale,
- **UNSA-SAMS**, représentée par Madame Karima MOKEDDEM, en qualité de Déléguée syndicale centrale,

Ci-après dénommées les « Partenaires Sociaux »

D'autre part.

Ensemble ci-après dénommées les « Parties »

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2023, conformément aux articles L.2242-1 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. A ce sujet, les discussions avec les partenaires sociaux progressent et devraient permettre d'aboutir à la conclusion d'un accord d'entreprise spécifique dédié dans de brefs délais ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies les 12 mai, 2 juin, 9 juin et 13 juin 2023.

Lors de ces réunions, 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.

Les organisations syndicales représentatives ont remis 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.

Les 4 réunions de négociations, ont abouti au présent accord sur les sujets suivants :

- Une revalorisation des rémunérations aux conditions ci-après définies ;
- La mise en place progressive du 13^e mois ;
- La mise en place de titres restaurants ;
- La mise en place de l'avance des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- L'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ;
- L'encadrement des astreintes d'encadrement ;
- La mise en place d'un accord d'intéressement pour les exercices 23-24-25 ;
- L'engagement de négociations à venir.

Le présent accord vient conclure les négociations annuelles obligatoires, telles qu'elles résultent des articles L.2242-1 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 ORPEA 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. Augmentations générales 2023

Dans le cadre des NAO 2023, l'entreprise, à la demande des organisations syndicales, accepte d'augmenter les salaires de base.

La Direction et les partenaires sociaux ont souhaité valoriser la fidélité des salariés de l'entreprise et ventiler les augmentations en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Sont concernés par l'augmentation générale tous les salariés non-cadres de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont fait le constat que le niveau moyen de rémunération des métiers de soins dits « pénuriques » entre 3 et 5 ans d'ancienneté est inférieur à la moyenne des salaires d'embauche de 2020 à 2022.

En conséquence, les augmentations générales sont fixées selon les modalités suivantes :

de 1 an à < 3 ans	3%
de 3 ans à < 5 ans	5%
de 5 ans à < 10 ans	5,5%
A compter de 10 ans	7%

Cette disposition s'appliquera de manière rétroactive au 1^{er} mai 2023 au bénéfice des salariés présents au 15 juin 2023 et tiendra compte des augmentations décidées depuis le 1^{er} janvier 2023 à quel que titre que ce soit (augmentation individuelle ou collective).

La Direction veillera à ce que la date d'ancienneté prise en compte corresponde au temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de cette dernière, conformément à l'article 44 de la convention collective de l'hospitalisation privée.

2.2. Augmentations individuelles

2.2.1 Augmentations individuelles 2023 pour les salariés cadres

Le budget des augmentations individuelles pour les salariés cadres doit tenir compte de l'enveloppe du budget déjà affectée à cette population de salariés depuis le 1^{er} janvier 2023, et qui représente 3,5% de la masse salariale des salariés cadres. La Direction s'engage à allouer pour 2023 un budget global d'augmentations individuelles de 4% de la masse salariale des cadres destiné aux augmentations individuelles et aux promotions des salariés cadres en tenant compte du budget déjà alloué en 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 :

- La priorité est donnée aux salariés qui n'ont pas bénéficié d'augmentations en 2022 ou en début 2023 ;
- Les augmentations ne peuvent être inférieures à 1% et doivent bénéficier prioritairement aux salariés cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté, afin de porter une attention particulière aux salariés embauchés antérieurement ;
- Les parties rappellent que 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 sont équitablement attribuées entre les femmes et les hommes.

2.3. Astreintes

Les parties conviennent que la décision de monter l'astreinte au sein des établissements (telles que définies par l'article L 3121-9 du code du travail) relèvent d'une décision de l'employeur prise en tenant compte des nécessités et contraintes de l'exploitation.

Toutefois, les partenaires sociaux ont également souhaité encadrer l'astreinte en prévoyant des dispositions conventionnelles dans le cadre de l'article L 3121-11 du code du travail, à savoir :

- **Rémunération des temps d'astreinte** : le temps d'astreinte sera rémunéré à hauteur de **150 euros bruts la semaine d'astreinte** (du lundi au dimanche, soit 7 nuits, sachant que les nuits de la semaine seront rémunérées 20 euros (nuit du lundi au vendredi inclus) et 25 euros les nuits de week-end (à savoir les nuits de samedi à dimanche et de dimanche à lundi).

- **Rémunération des temps d'intervention** : le temps d'intervention sera rémunéré en heures au taux normal, y compris pour les cadres en forfaits jours. Pour les salariés en heures, les heures d'intervention d'astreinte seront payées à 100%, outre majorations de sujétions éventuelles et elles seront prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires. Pour les salariés en forfait jours, les heures seront payées à 100% sans majoration complémentaire pour heures supplémentaires ou pour sujétions. En effet, la rémunération des salariés cadres en forfait jours intègre déjà la rémunération des astreintes, conformément aux dispositions de l'article 100 bis de la CCN et donc les majorations complémentaires pour sujétion et le statut de forfaits jours exclut le paiement d'heures supplémentaires.
- **Postes concernés par l'astreinte** : l'employeur définira le personnel susceptible de monter l'astreinte étant précisé que l'ensemble des postes des établissements, présentant les compétences nécessaires à la continuité d'activité, tel qu'apprécié par la Direction, peut être mobilisé pour l'astreinte. L'exécution d'astreinte n'entraînera pas de modification du contrat de travail.
- **Repos quotidien** : Dans le cadre de l'astreinte, les parties conviennent qu'en raison de la nécessité d'assurer la continuité des services, le repos quotidien sera fixé à 9 heures, conformément aux dispositions de l'article L 3131-2 du code du travail.
- **Nombre d'astreintes** : Les parties conviennent de ne pas définir le nombre maximal d'astreinte par mois et par salarié. Les plannings seront établis avec un délai de prévenance de 15 jours et communiqués aux salariés par tout moyen.

Ces dispositions sont négociées dans le cadre de l'article L. 3121-11 du code du travail et les mesures sont dérogatoires et prévalent sur les dispositions conventionnelles de branche (et notamment sur les articles 82-3-1 et 82-3-2 de la CCN et l'article 8, 9 et 10 de l'accord du 27 janvier 2000) et se substituent à tout avantage, usages ou pratiques ayant le même objet.

Les parties conviennent que les autres dispositions non réglées par le présent accord, le seront par les dispositions de la convention collective de branche et l'application pratique relèvera de la décision unilatérale de l'employeur, selon des modalités qui seront définies par note interne dont le contenu sera arrêté en concertation avec les signataires du présent accord.

Les dispositions du présent article sont des dispositions pérennes qui entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2023.

2.4. Prime de partage de la valeur (dite « prime de partage et d'engagement »)

Afin de tenir compte de l'engagement de chaque salarié, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé du versement d'une prime dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (Prime de partage de la valeur).

La prime est attribuée aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail sous réserve de remplir cumulativement les deux conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de dépôt du présent accord mettant en œuvre les modalités de versement de la prime,
- Conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, les travailleurs temporaires mis à la disposition de l'entreprise bénéficient également de la prime de partage de la valeur, dans les conditions et selon les modalités prévues par la présente décision.

Les stagiaires ne sont pas éligibles à cette prime.

Cette prime ne pourra en aucun cas se substituer à une quelconque augmentation ou prime prévue par un accord salarial, convention collective, contrat de travail, ou usage en vigueur dans l'entreprise.

Elle ne pourra pas non plus remplacer l'un quelconque des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'entreprise ou devenus obligatoires en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage

La prime sera modulée selon :

- La rémunération,
- La durée contractuelle de travail,
- La durée de présence effective.

Le montant de la prime sera modulé en fonction de la rémunération de base brute perçue par le salarié sur les 12 mois précédents le versement de la prime et ce, de la manière suivante :

Rémunération de base brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois	Montant PPV – Base temps plein
Plus de 5 000€	0 €
Entre 4 000€ et 5 000€	150 €
Entre 3 000€ et 4 000€	300 €
Entre 2 500€ et 3 000€	500 €
Moins de 2 500€	600 €

Les montants mentionnés ci-avant sont fixés pour des salariés travaillant à temps plein. Le montant de la prime est réduit à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel.

Les montants mentionnés ci-avant sont fixés pour les salariés présents durant les 12 mois précédant la date de versement de la prime. Sont considérés comme étant présents les salariés absents dans le cadre des congés et absences suivants :

- congé de maternité,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,

- congé d'adoption,
- congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel,
- congé pour enfant malade,
- congé de présence parentale,
- congé acquis par don de jours de repos pour enfant décédé ou gravement malade.
- Absence pour maladie professionnelle et accident de travail

Si, durant cette période, le bénéficiaire s'est absenté pour un autre motif que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Le versement de la prime aura lieu le 31 juillet 2023. A cet effet, le bulletin de paie du mois de juillet 2023 actera du versement de la PPV sur une ligne spécifique du bulletin de salaire intitulée « prime de partage et d'engagement »]

En application de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, la prime ainsi attribuée :

- Ne se substitue à aucun élément de salaire existant ou prévu ;
- Bénéficie d'une exonération de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, tant patronales que salariales, pour tous les salariés, quelle que soit leur rémunération ;
- Bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

2.5. 13^{ème} mois

2.3.1 Principe applicable à l'ensemble des salariés :

Dans le cadre des NAO 2023, l'entreprise versera une prime, dite de 13^{ème} 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 15 novembre 2023.

Le versement se fera sur la paie de novembre pour les 11/12^{ème} du montant et le solde sera versé sur la paie de décembre.

En 2023, 1/3 du montant du 13^{ème} mois sera versé. La Direction et les partenaires sociaux ont convenu que dès l'ouverture des prochaines NAO, au premier trimestre 2024, ils se réuniront afin de renégocier le montant et les modalités du treizième mois.

Le montant de cette prime correspond à un mois de salaire brut de base minimum conventionnel du coefficient d'emploi du salarié au 1^{er} mai 2023. Et ce, rapporté au temps de travail contractuel du salarié et à son temps de travail effectif sur la période de référence considérée (année civile).

Il est rappelé que la prime de 13^{ème} 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^{ème} mois.

7/12 V
WSL CCN

U

2.3.2 Règles spéciales applicables aux salariés bénéficiant d'une prime de 13^{ème} mois antérieurement au présent accord :

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

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

$$\begin{array}{r} \text{Montant de la prime de 13^{ème} mois due en 2023 selon les modalités de calcul} \\ \text{applicables antérieurement (montant figé définitivement sur l'année 2023)} \\ - \\ \text{Montant de la prime de 13^{ème} mois versée l'année en cours en application du présent} \\ \text{avenant} \\ = \\ \text{Montant de l'indemnité différentielle} \end{array}$$

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

2.6. Subrogation et avance des indemnités journalières de sécurité sociale

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 pour tous les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2024.

2.7. Titres restaurants

Dès la date de son embauche, tout salarié a accès au service de restauration collective de son établissement, moyennant une participation au prix du repas au moins équivalent à 55% de la valeur du repas, sous réserve des dispositions conventionnelles prévoyant la gratuité des repas.

A compter de 3 mois d'ancienneté, le salarié pourra demander à bénéficier de titres restaurants en lieu et place de repas au service de restauration collective de son établissement.

Dans ce cadre, le titre restaurant sera de 7€ par jour et par repas, avec une participation patronale de 55%. Les salariés à temps partiel à condition que leur horaire de travail couvre la pause déjeuner, les apprentis et les salariés sous contrat à durée déterminée sont concernés par la mesure.

Il est précisé qu'une fois que le salarié a opté pour le bénéfice de titres restaurants, son choix est définitif, mais révocable par année civile. Si le salarié souhaite revenir sur son choix et accéder de nouveau au service de restauration collective de son établissement en lieu et place du bénéfice de titres restaurants, celui-ci devra en informer son employeur au plus tard le 10 décembre de l'année en cours, pour un effet au 1er janvier de l'année suivante.

Les règles mentionnées au présent article liées à la restauration collective se substituent à tout usage ou pratiques préexistantes.

Cette mesure sera effective à compter du 1^{er} octobre 2023 et interviendra nonobstant les dispositions conventionnelles de branche concernant le personnel de nuit et de cuisine.

Les parties conviennent que l'application pratique des règles d'attribution des tickets-restaurant relèvera de la décision unilatérale de l'employeur, selon des modalités qui seront définies par note interne dont le contenu sera arrêté en concertation avec les signataires du présent accord.

2.8. Contingent d'heures supplémentaires

Au regard du contexte pénurique et pour répondre à la demande des salariés dans une approche d'égalité de traitement, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures et ne répondant plus aux besoins de la société.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est donc fixé à 220 heures par an et par salarié.

Article 3. Accord d'intéressement exercices 2023-2024-2025

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2023, la Société et les Partenaires Sociaux décident d'engager des négociations pour la mise en place d'un nouvel accord d'intéressement pour les exercices 2023-2024-2025.

Les principes directeurs de l'accord d'intéressement seront :

- Donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de la Société et du Territoire ou de l'Etablissement ;
- Reconnaître l'effort collectif nécessaire au renouveau de la Société et à la réussite de son plan de refondation ;
- Associer les salariés à la performance financière de la Société,

- Associer également les salariés de chaque Etablissement à l'amélioration d'indicateurs qualitatifs retenus en fonction des enjeux métiers et adaptés à la situation de leur Etablissement ;

A cet effet, les parties conviennent de retenir des modalités de calcul de l'intéressement sur la base de critères tant nationaux que locaux.

L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de percevoir en fonction de son temps de présence et de sa durée de travail contractuelle, un montant d'intéressement identique, quelle que soit la rémunération du bénéficiaire. Ceci permettra ainsi de valoriser, au plus juste, la contribution dans la durée des collaborateurs.

Ce choix d'un montant d'intéressement uniforme marque la volonté des signataires de reconnaître la contribution de chacun, à parts égales, aux résultats et à la performance de la Société ORPEA et ce, quel que soit son niveau de rémunération.

Les parties rappellent la nécessité de conclure cet accord avant le 30 juin 2023.

Article 4. Engagements de négociation en 2023

Dans le cadre de la gestion de la 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 :

- La communication syndicale
- Les temps sociaux,
- L'harmonisation des régimes de protection sociale,
- La qualité de vie et des conditions de travail,
- Le télétravail.

Article 5. Dispositions finales

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

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 12 juin 2023

En 10 exemplaires (dont un exemplaire pour chaque partie)

Pour la Société ORPEA

Madame Fanny Barbier

DRH France & Groupe



Pour la CGT Santé

re Sivadier kelina
DSC.

Pour Acc en Ciel
M^{me} Le Noé Claire DSC



Pour UNSA-SAMS - f. kheddem Karima

11/12
K
CCN
KH
h

Pour Arc En Ciel

Mme Le Noë Claire DSC



Pour l'UNSA-SAMS



12/12

15

109 CLK

9