

**Accord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2023**

***Entre les soussignés,***

La Société ALKOR, sise à la Zone Industrielle Rouvroy-Morcourt à SAINT-QUENTIN, représentée par XXXXXXXXXXXX agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

***Et***

La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par, XXXXXXXXXXXX, en qualité de Déléguée Syndicale.

d'autre part,

**Préambule**

Comme chaque année des négociations ont eu lieu dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (**NAO**).

Dorénavant, les NAO auront lieu après le 15 janvier de l’année en cours, soit pour les NAO 2024 : 1ère réunion après le 15 janvier 2024.

Des discussions ont été engagées durant plusieurs semaines entre :

le Directeur Général, XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX, Responsable des Ressources Humaines ; XXXXXXXXXXXX, Directeur Supply Chain et XXXXXXXXXXXX, Président du Conseil d’Administration.

et

La déléguée syndicale CGT, représentée par XXXXXXXXXXXX ; assistée de XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX et XXXXXXXXXXXX, tous membres titulaires du Comité Social et Economique (**CSE**).

Cette année les objectifs de résultats de la coopérative n'ont pas été atteints. Par conséquence, la prime de performance annuelle 2022 ne pourra être versée.

De ce fait et de ces différents échanges, les parties ont convenu les mesures suivantes :

**Article 1– Augmentation générale 2023**

Il est rappelé au préalable, qu’au 01 janvier 2022, à la suite des NAO, il a été négocié une augmentation générale des salaires de 3% pour le personnel non-cadre et de 2.20% pour le personnel cadre.

La hausse des prix avait aussi été anticipée par la Direction, sur demande des partenaires sociaux, par la signature de deux accords de revalorisation des salaires en mai et août 2022 en guise d’accords d’anticipations à valoir sur les NAO 2023, à savoir :

* Une première hausse de 64.12 euros brut par mois à compter du 1er mai 2022 ;
* Une seconde hausse de 33,08 euros brut par mois à compter du mois d’août 2022.

Soit une hausse acquise de 1 263 euros brut sur une année pleine.

Tenant compte du contexte inflationniste qui perdure et dans une volonté de vouloir maintenir le pouvoir d’achat de chacun, il est convenu une augmentation générale sur les salaires de **2%**.

Cette augmentation générale sera effective au 1er janvier 2023.

A noter que cette augmentation générale concerne tous les salariés à l’exception de la classification professionnelle 8 et suivantes.

**Article 2– Octroi d’une prime de partage de la valeur**

Il est convenu, après proposition de la direction, le versement d’une prime de partage de la valeur dite « *PPV*» ou encore « *Prime MACRON* » de **1000 euros NET.**

Cette prime sera versée aux salariés ALKOR titulaires d’un contrat de travail au moment du versement de la prime et percevant une rémunération inférieure à 70 000 euros brut par an.

Le montant de la prime est modulé au prorata (en proportion) du nombre de mois achevés au titre de l’ancienneté lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois dans l’entreprise.

Cette prime sera versée le 15 décembre 2022 sous forme d’acompte c’est-à-dire sous forme de versement anticipé d’une partie du salaire du mois de décembre 2022.

A noter que, conforment aux dispositions légales, le personnel dont la rémunération est 3 fois supérieure au SMIC, verra cette prime soumise à charges sociales.

**Article 3– Chèques déjeuner**

Le montant des chèques déjeuner papier est augmenté à hauteur de **9,50€** avec une cotisation salariée qui sera désormais de 3.80 euros (*contre 3.60 euros auparavant*).

La répartition est **inchangée**. La participation de l’employeur demeure au maximum légal, soit 60% de la valeur du chèque déjeuner.

**Article 4– Reconnaissance de l’ancienneté**

Afin de reconnaître l’ancienneté de notre personnel, hors cadre, et de rendre plus lisible les conditions de versement de la Garantie Annuelle d’Ancienneté (**GAA**), prévues par notre Convention collective nationale des commerces de gros, il est convenu entre les parties **une reconnaissance de l’ancienneté** calculée comme suit :

* **50 euros** brut mensuel sur 12 mois à partir de 10 ans d’ancienneté ;
* **75 euros** brut mensuel sur 12 mois à partir de 15 ans d’ancienneté ;
* **100 euros** brut mensuel sur 12 mois à partir de 20 ans d’ancienneté.

Le versement sera effectué chaque mois suivant la date d’anniversaire de l’ancienneté acquise. Elle fera l’objet d’une ligne sur la fiche de paie, comptant sur le calcul de la retraite.

A noter qu’en l’absence de disposition conventionnelle contraire, cette ligne sur le salaire est soumise au prorata temporis c’est-à-dire au prorata du temps de présence du salarié dans l’entreprise sur l’année écoulée. Une distinction est à opérer :

* Les absences du personnel n’ayant pas la qualification de temps de travail effectif réduisent en proportion la prime d’ancienneté ;
* A contrario, les absences ayant la qualification de temps de travail effectif c’est-à-dire les absences rémunérées sont sans incidence sur le versement.

Le mécanisme de la GAA est **maintenu** dans les conditions conventionnelles actuelles. Les salariés éligibles pourront alors prétendre à un complément de versement en janvier 2023.

Un gel de révision des critères de ce dispositif est prévu pour 3 ans, cependant le mécanisme du dispositif est amené à perdurer dans le temps (durée indéterminée).

**Article 5– Congés exceptionnels enfants malades**

Le nombre de journées de congés exceptionnels pour le motif « *enfants malades* » est **maintenu** à 2 journées. Les modalités de prise de ces congés demeurent inchangées.

La notion « *d’enfants*» est **étendue**. Désormais, il faut entendre, par cette mention, les enfants légitimes du salarié ayant jusqu’à 14 ans (contre 11 ans auparavant).

Pour rappel, les modalités des jours enfant malade :

Dans le cas où la présence de l’un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n’a pu trouver les moyens d’en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d’un certificat médical.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d’utilisation de ces droits.

Le salarié a droit à 2 jours enfant malade (peu importe le nombre d’enfants que le salarié a) sur l’année civile.

Possibilité de prendre en demi-journée.

Âge maximum de l’enfant : 14 ans.

**Article 6– Abondement et mutuelle**

L’abondement et la mutuelle sont **maintenus** dans les mêmes conditions que l’année précédente, soit l’année 2022.

Pour rappel, l’abondement de l’employeur est de 200% du versement volontaire du salarié dans la limite de 150€. L’abondement de l’employeur est de maximum de 300,00€ brut.

La participation de l’employeur à la garantie frais de santé est de :

* 93,00 € par mois pour les contrats dit « isolés »
* 103,00€ par mois pour les contrats dit « familles »

**Article 7– Astreinte**

Il est convenu que l’astreinte des services de la maintenance et de l’informatique (IT) est de 30 minutes en plus le matin et le soir. Celles-ci seront rémunérées comme telles.

**Article 8 – Publicité**

Conformément à l’article L 2231-5 du Code du travail, après la signature il sera notifié à chaque organisation syndicale représentative un exemplaire du présent accord.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « *Téléaccords*» accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l’article D 2231-7 du Code du travail par la partie la plus diligente.

Conformément à l’article D 2231-2, un exemplaire est remis au greffe du conseil de prud’hommes de Saint-Quentin.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l’objet des mêmes mesures de publicité.

Il sera également affiché sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait en quatre exemplaires originaux.

A Saint-Quentin

Le 16 décembre 2022,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Déléguée Syndicale CGT Directeur Général