**PROTOCOLE D’ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Entre les soussignés :**

**La société SUEZ RV PICARDIE, immatriculée sous le** N° SIREN : 585 780 976 RCS Saint Quentin– Code APE : 3832 Z, Dont le siège social est situé à Saint Quentin (02100), Rue du Maréchal Joffre, représentée par x, agissant en qualité de Directeur d’Agence, et x, Manager Ressources Humaines ;

**Et**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise dûment habilitées à signer un accord, à savoir :

* **Le syndicat FORCE OUVRIERE, représenté par**Monsieur x, dûment mandaté en tant que délégué syndical

Il a été convenu et arrêté comme suit :

**Préambule**

Les 1er décembre 2022 et 14 décembre 2022, la direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle 2023, en application des articles L.2242-1 et suivants du code du travail.

Préalablement, la direction a tenu à rappeler les éléments suivants :

* Une conjoncture économique particulièrement complexe qui perdure et qui pèse sur la situation économique et financière de l’entreprise, impliquant une prudence accrue dans la prise de décisions susceptibles d’impacter davantage la situation actuelle.
* Le niveau de revalorisation des minima légaux et conventionnels, ainsi que l’évolution des indices des prix à la consommation.

Les demandes des organisations syndicales ont fait l’objet de discussions et de contre-propositions de la part de la direction.

Les parties ont structuré leurs échanges autour des négociations suivantes :

* Rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
* Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
* Gestion des emplois et des parcours professionnels, et sur la mixité des métiers.

Les parties ont ainsi conclu et arrêté les dispositions qui suivent :

1. **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

## Augmentation des appointements de base du personnel Ouvrier et Employé

La politique salariale 2023 portera à la fois sur une enveloppe d’augmentation générale et sur une enveloppe d’augmentations individuelles.

**Augmentation générale :**

## Les appointements mensuels de base de tous les ouvriers et employés, à l’exclusion de tout autre élément de rémunération, sont majorés de 4% à effet au 1er janvier 2023, sous condition de présence effective des bénéficiaires à date de signature du présent accord.

Il est entendu que cette revalorisation salariale n’est pas cumulative avec toute autre mesure de même nature, individuelle ou collective, intervenue depuis le 1er septembre 2022.

Le cas échéant, les salarié.e.s qui auraient bénéficié d’une augmentation de moins de 4% bénéficieront du complément afin de leur garantir 4% d’augmentation au 1er janvier 2023.

Cette mesure sera effective sur les bulletins de paie de février 2023 au plus tard, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**Augmentation individuelle :**

Une enveloppe de 2% de la masse salariale du personnel Ouvrier et employé sera destinée à des augmentations individuelles.

Cette mesure prendra effet au 1er janvier 2023. Elle sera visible sur les bulletins de paie de février 2023 au plus tard.

## Augmentation individuelle des appointements de base du personnel Agent de Maitrise et Technicien

## Conformément à son processus de management par objectif et en conformité avec la politique RH de Recyclage et Valorisation, les entretiens individuels de performance se déroulent en début d’année.

## Pour ce personnel, il est convenu d’une augmentation des salaires en fonction des performances individuelles. Un budget d’augmentation de 6% de la masse salariale afférente à cette catégorie de personnel, sera réservé à ces revalorisations individuelles.

Cette mesure prend effet rétroactivement au 1er janvier 2023, et apparaitra sur les salaires de mars 2023 au plus tard (après la campagne des entretiens de performance).

## Rémunération des Cadres

## Conformément à son processus de management par objectif et en conformité avec la politique RH de Recyclage et Valorisation, les entretiens individuels de performance se déroulent en début d’année.

## En ce qui concerne les augmentations de rémunération (augmentations générales ou individuelles), un budget de 5,8% de la masse salariale sera attribué. Il sera tenu compte des éventuelles préconisations du Groupe pour la répartition de cette enveloppe.

Cette mesure prendra effet rétroactivement au 1er janvier 2023, et apparaitra sur les salaires de mars 2023 **au plus tard** (après la campagne des entretiens de performance).

## Budget Œuvres Sociales du CSE

Il est convenu que la contribution employeur au budget d’œuvres sociales du CSE pour l’année 2023 (actuellement de 0,3% de la masse salariale) passera à **0,6% de la masse salariale**. Le paramétrage sera fait dès janvier 2023 pour les versements mensuels.

1. **Durée de l'accord - Date d'effet**

Le présent document est applicable à compter de la date de sa signature et pour la seule année 2023.

1. **Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société SUEZ RV PICARDIE dans les conditions prévues à l’article 2231-5 du code du travail.

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du Ministère du travail ainsi qu’au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera également affiché au sein de l’entreprise.

1. **Révision et interprétation**

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.

Pour toutes les dispositions non prévues par le présent accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales en vigueur.

Pour autant, en cas de difficulté d’interprétation des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux conviennent en premier lieu de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente.

Cette rencontre se déroulera dans les 15 jours calendaires qui suivent la demande, pour étudier et tenter de régler, dans le cadre d’un dialogue social serein, tout différend individuel ou collectif qui aurait pu naître de l’application de l’accord.

La position commune des parties sera alors consignée dans un procès-verbal remis à chacune d’entre-elles.

En tout état de cause, il est expressément convenu qu’aucune disposition arrêtée dans le cadre des présentes ne peut se cumuler avec une autre de même objet déjà en vigueur au sein de l’entreprise, et ce quelle que soit sa source.

Ce texte est signé à Saint-Quentin, le 23 décembre 2022, en 2 exemplaires, l’un pour l’entreprise et l’autre pour le syndicat signataire.

Pour la Direction :

Monsieur x Monsieur x

Directeur Général Manager Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

**FO**

Monsieur x