.

**ACCORD D’ENTREPRISE SUR LES SALAIRES**

**2023**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Société SAVIPLAST, 172 avenue du Général Leclerc 10300 SAINTE-SAVINE

Représentée par Monsieur ………………………………., dûment mandaté à cet effet,

D’une part,

et

Les membres titulaires du CSE (non mandatés par un syndicat), représenté par :

Madame ……………………………, Monsieur …………………………. et Monsieur ……………………………

D’autre part.

Les parties signataires du présent accord conviennent que celui-ci s'appliquera à l'ensemble du personnel SAVIPLAST sur l'année 2023 et concerne :

- l'évolution des salaires et des primes

- l'égalité professionnelle

ARTICLE I : SUR LES SALAIRES EFFECTIFS

A) AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

***Les partenaires sociaux demandent une augmentation de la masse salariale sous la forme suivante :***

***pour les coef de 155 à 215 = 3% d’augmentation***

***pour les coef 225 à 335 = 2,5% d’augmentation***

***pour les cadres = 1% d’augmentation***

***→*** *la direction refuse*

A chaque augmentation du SMIC, la différence de salaire, de la valeur de l’augmentation du SMIC, sera également appliqué jusqu’au coefficient 215, afin de favoriser les bas salaires. A compter du coefficient 225, les salaires, de plus hauts niveaux, rentreront dans les négociations salariales individuelles menées chaque mois de juillet.

Chaque salarié sera alors rencontré par son responsable qui lui expliquera les décisions prises et le pourquoi. Cet échange est non dérogeable quelques soient les décisions.

***Les partenaires sociaux demandent une revalorisation du salaire équivalente à l’augmentation du SMIC effectuée pour les coef jusqu’à 215 depuis le 1er janvier 2019 pour tout le personnel à compter du coef 225. En effet, ceux-ci ne bénéficient pas de l’augmentation du SMIC et l’écart de salaire diminue avec les plus petits coefs et peut représenter 1.49€/h brut entre 2 catégories. Le coût de la vie, l’inflation et autres augmentations comme le carburant ayant impactés TOUTES les catégories de salariés, nous réclamons que cet écart soit supprimé par une augmentation de salaire équivalente à l’augmentation perçue par le personnel bénéficiant de l’augmentation du SMIC.***

***→*** *la direction refuse*

**La direction accorde une augmentation de 100€ brut à partir de juillet 2023 pour le personnel ayant un coefficient supérieur ou égal à 225 (personnel n’ayant pas bénnéficié de l’augmentation du SMIC)**

B) PRIME ANNUELLE

La prime annuelle sera versée en une seule fois au mois de décembre.

Un premier acompte pourra être versé au salarié au mois de juillet sur demande individuelle à l’aide des demandes mises dans les feuilles de paie du mois de juin.

Dans le cadre de l’absence pour maladie, nous rappelons que cette prime pouvant être prise en charge par la prévoyance de l’entreprise et payée au salarié, ne sera pas payée à nouveau par l’employeur. Une régularisation sera faite en fin d’année pour chaque salarié concerné, avant l’attribution de la prime.

Cette prime ne sera attribuée qu’après 6 mois d’ancienneté continue (sans interruption) dans l’entreprise.

Elle est distribuée sur la période du 1er décembre au 30 novembre de chaque année au prorata du temps payé par l’entreprise.

Cette prime ne subit pas la diminution de l’absentéisme pour maladie.

C) REVALORISATION DES PRIMES

Concernant la prime de transport : la grille de la convention collective est appliquée sauf pour les salariés habitants à moins de 10 kms, il est appliqué un forfait mensuel de 4.40€/mois (qui sera proratisé en fonction des absences, les absences pour congés n’étant pas prise en compte)

**Suite à l’augmentation du prix du carburant, la direction a proposé lors des précédents NAO d’augmenter la prime de transport de 40% à compter du 1er juillet 2022 jusqu’en Octobre 2022. La situation sera réévaluée en fonction de l’évolution du prix du carburant. Le nouveau tableau est joint en annexe.**

*Le coût du carburant étant toujours élevé, nous continuerons d’appliquer cette augmentation. Celle-ci pourra être réévaluer ou supprimer suivant l’évolution du coût du carburant dans les mois à venir.*

Les montants des médailles du travail sont les suivants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Argent | 20 années | 304,90 € |
| Vermeil | 30 années | 457,35 € |
| Or | 35 années | 579,30 € |
| Grand Or | 40 années | 655,53 € |

A ces montants s’ajoute une prime de 152,45€ pour 10 ans de travail dans l’entreprise ou 10 ans de travail dans l’entreprise entre la demande de 2 médailles successives.

La prime d’équipe et la prime d’ancienneté seront distribuées selon les règles conventionnelles.

Une prime d’ancienneté de 16% est attribuée à partir de 25 ans.

La prime d'équipe pour le personnel de nuit est d’un montant de 21,3% au lieu de 15%.

La prime de panier est fixée pour la nuit à 5.20€.

D) CONGES D’ANCIENNETE

Le salarié non cadre acquiert :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Jours** |
| 5 ans | 1 |
| 10 ans | 2 |
| 15 ans | 3 |
| 20 ans | 4 |
| 25 ans | 5 |

Le salarié Cadre

**Rappel conventionnel :**

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Jours** |
| 2 ans | 1 |
| 4 ans | 2 |
| 6 ans | 3 |
| 8 ans | 4 |
| 10 ans | 5 |

E) MAINTIEN DES AVANTAGES COLLECTIFS

La direction prend en charge :

A hauteur de 100 % pour l’ensemble du personnel sur le montant de la cotisation mutuelle.

A hauteur de 85% du montant prévoyance du pourcentage de la cotisation pour les mensuels, et à 100% pour les cadres en tranche A et B (conventionnel pour les cadres).

La Couverture sociale santé et prévoyance familiale obligatoire pour les salariés mensuels et cadres, est assurée par Predica Crédit Agricole.

Dans le cadre de l’adhésion obligatoire, les cotisations sont non soumises à charges sociales mais assujetties à CSG CRDS.

Les différentes conditions d’adhésion obligatoire pour l’ensemble du personnel sont définies au contrat d’assurance souscrit par la société.

ARTICLE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Nous rappelons qu’un ACCORD PORTANT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SAVIPLAST SAS a été conclu en avril 2023 dans le cadre de la loi.

ARTICLE 3 : DEPOT

La partie la plus diligente doit déposer l'accord à la Direction Départementale du travail selon le décret du 15 mai 2018 qui entérine la dématérialisation totale de la procédure de dépôt des accords collectifs d’entreprise en supprimant le dépôt papier et en un exemplaire papier au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Il est convenu que ces deux dépôts seront affectés à la diligence de la Direction.

Fait à SAINTE SAVINE, Le 21/06/2023

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pour SAVIPLAST SAS |  | Pour les membres titulaires du CSE | | |
| ………………………..  Signature : |  | ……………………..  Signature : | ………………………  Signature : | …………………….  Signature |

**ANNEXE**

**INDEMNITE DE TRANSPORT**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| KMS | **PRIME ACTUELLE** | | **+40%** | | KMS | **PRIME ACTUELLE** | | **+40%** | |
| **PAR JOUR** | **PAR MOIS** | **PAR JOUR** | **PAR MOIS** | **PAR JOUR** | **PAR MOIS** | **PAR JOUR** | **PAR MOIS** |
| 0 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 31 | 4,96 € |  | 6,94 € |  |
| 1 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 32 | 5,12 € |  | 7,17 € |  |
| 2 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 33 | 5,28 € |  | 7,39 € |  |
| 3 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 34 | 5,44 € |  | 7,62 € |  |
| 4 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 35 | 5,60 € |  | 7,84 € |  |
| 5 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 36 | 5,76 € |  | 8,06 € |  |
| 6 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 37 | 5,92 € |  | 8,29 € |  |
| 7 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 38 | 6,08 € |  | 8,51 € |  |
| 8 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 39 | 6,24 € |  | 8,74 € |  |
| 9 |  | 4,40 € |  | 6,16 € | 40 | 6,40 € |  | 8,96 € |  |
| 10 | 1,60 € |  | 2,24 € |  | 41 | 6,56 € |  | 9,18 € |  |
| 11 | 1,76 € |  | 2,46 € |  | 42 | 6,72 € |  | 9,41 € |  |
| 12 | 1,92 € |  | 2,69 € |  | 43 | 6,88 € |  | 9,63 € |  |
| 13 | 2,08 € |  | 2,91 € |  | 44 | 7,04 € |  | 9,86 € |  |
| 14 | 2,24 € |  | 3,14 € |  | 45 | 7,20 € |  | 10,08 € |  |
| 15 | 2,40 € |  | 3,36 € |  | 46 | 7,36 € |  | 10,30 € |  |
| 16 | 2,56 € |  | 3,58 € |  | 47 | 7,52 € |  | 10,53 € |  |
| 17 | 2,72 € |  | 3,81 € |  | 48 | 7,68 € |  | 10,75 € |  |
| 18 | 2,88 € |  | 4,03 € |  | 49 | 7,84 € |  | 10,98 € |  |
| 19 | 3,04 € |  | 4,26 € |  | >50 | 8,00 € |  | 11,20 € |  |
| 20 | 3,20 € |  | 4,48 € |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 3,36 € |  | 4,70 € |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 3,52 € |  | 4,93 € |  |  |  |  |  |  |
| 23 | 3,68 € |  | 5,15 € |  |  |  |  |  |  |
| 24 | 3,84 € |  | 5,38 € |  |  |  |  |  |  |
| 25 | 4,00 € |  | 5,60 € |  |  |  |  |  |  |
| 26 | 4,16 € |  | 5,82 € |  |  |  |  |  |  |
| 27 | 4,32 € |  | 6,05 € |  |  |  |  |  |  |
| 28 | 4,48 € |  | 6,27 € |  |  |  |  |  |  |
| 29 | 4,64 € |  | 6,50 € |  |  |  |  |  |  |
| 30 | 4,80 € |  | 6,72 € |  |  |  |  |  |  |