**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES, LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ANNEE 2022**

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

Les parties se sont rencontrées le 16 juin 2022 afin de définir le calendrier et les documents nécessaires à la tenue des négociations. Les parties se sont ensuite réunies pour une deuxième réunion le 20 juin 2022.

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L2242-1 et suivants du code du Travail, il a été convenu ce qui suit :

Entre :

La société CALBERSON ROUSSILLON enregistrée au registre du commerce sous le numéro B681 850 129, dont le siège social est situé à Zone de Lannolier 1, 80 rue Philippe Lauth – 110000 CARCASSONNE :

Représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXX, agissant en qualité de Président Directeur Général assisté de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX agissant en qualité de Responsable Ressources Humaines.

Et,

L’’organisation syndicale CFTC représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx assistée de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Les rapports et documents suivants ont été remis, discutés et commentés :

Les effectifs par catégorie

La répartition de l’effectif par sexe

Répartition par ancienneté

La pyramide d’age

La masse salariale et les charges

Nombre d’embauche sur l’année

Nombre de départ sur l’année réparti par motif

Le nombre de salariés promus par catégorie et par sexe

Le rapport égalité homme femme concernant l’emploi, les conditions de travail, la formation, l’évolution des salaires mini/moyen/maxi selon les classifications

L’évolution des salaires sur les 5 dernières années par catégorie et par sexe

La situation de l’intérim dans la société par agence en volume d’heures, ETP et motif

La situation des salariés à temps partiel

La grille des primes d’ancienneté

L’absentéisme par type d’absence et par catégorie

Les contrats de travail à durée déterminée, en alternance, à temps partiel

Les travailleurs handicapés

Un bilan sur les jours de congé pour enfant malade pris

Le tableau de l’évolution de l’indice des prix INSEE.

**Après négociations, les parties en présence se sont entendues sur les dispositions suivantes :**

**Article 1 – CADRE JURIDIQUE**

Les dispositions suivantes s’appliquent à l’ensemble des salariés de CALBERSON Roussillon présents dans l’entreprise depuis plus de 6 mois au jour de la signature du présent accord,

Les dispositions du présent accord prendront effet au 1er juillet 2022.

Les parties conviennent de se rencontrer dès qu’une disposition du présent accord ne serait plus en conformité avec les prescriptions légales et/ou conventionnelles.

**Article 2 – MODALITES DE L’ACCORD**

Après discussions et négociations les parties ont abouti à l’accord suivant :

1. **Augmentation générale des salaires de base bruts de 2,2 %** pour tous les salariés présents, ayant plus de six mois d’ancienneté (hors cadre) sur la base d’un emploi à temps plein.

L’augmentation du salaire des cadres fera l’objet d’une revue individuelle.

1. **Une Prime exceptionnelle de 150 €**  sera versée sur les salaires de juillet 2022 à tous les salariés présents au 30 juin 2022.
2. **Budget CSE Œuvres sociales**,

Il est décidé de doter le budget œuvre sociale du CSE, d’une enveloppe supplémentaire et exceptionnelle de 7700 €. Cette somme devra servir des actions bénéficiant à l’ensemble des collaborateurs.

Cette mesure n’est pas reconductible.

4 **Planning NAO**

En raison des incertitudes liées aux circonstances exceptionnelles actuelles en Europe et la forte inflation qui en en découle il a été décidé après discussion, de modifier le calendrier habituel des négociations annuelles obligatoires de la société GEODIS D&E ROUSSILLON  afin de prévoir l’ouverture de celles-ci pour l’année 2023 , dès le mois de mars.

**Article 3 – DUREE**

## Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article 4

**Article 4 – DENONCIATION DE L’ACCORD**

## L’accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l’une ou l’autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l’autre partie. Dans ce cas, la Direction et les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d’un nouvel accord.

## S’il s’avérait que les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles remettaient en cause de manière importante le dispositif mis en place, la Direction et les partenaires sociaux signataires pourraient être amenés à revoir les dispositions de cet accord ou à les dénoncer.

## L’accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

## Les parties au présent accord reconnaissent que ce dernier au regard de l’intérêt de l’ensemble des salariés met en place un dispositif plus avantageux que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l’entreprise et s’impose donc de plein droit à l’ensemble des salariés concernés.

Fait à Narbonne, le 20 juin 2022

Pour la Société Pour la CFTC