PROCES-VERBAL DEFINITIF

OBJET

Le présent procès-verbal a pour objet de consigner le résultat définitif de la négociation obligatoire prévue aux articles L2242-1 et suivants du Code du travail, pour la période suivante :

* Année 2023

Périmètre

La négociation dont objet était inscrite dans le cadre de l’entreprise, des établissements ou des groupes d’établissement suivants :

* MB92 La Ciotat

PARTIES INTERVENANTES

Sont intervenues à la négociation annuelle obligatoire, les organisations syndicales suivantes :

composition des délégations

* Les délégations des organisations syndicales représentatives habilitées à négocier dans le cadre de la négociation dont objet, étaient composées de la manière suivante :

Déroulement de la négociation

Le déroulement de la négociation a été le suivant :

* Invitation à la négociation : 20/10/2022
* Réunion préparatoire : 27/10/2022
* Réunions de négociation : 09/11/2022 24/11/2022
* Réunion de clôture : 09/12/2022

Thèmes de la négociation

Les thèmes abordés lors de la négociation visée en objet, ont été les suivants :

* Négociation sur les salaires, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :

les salaires effectifs, l’organisation du temps de travail et la participation et l‘épargne salariale.

dernier etat des propositions respectives

Sur chacun des thèmes abordés et à l’issue des échanges intervenus au cours de la négociation, les dernières propositions de chacune des parties intervenantes étaient les suivantes [[1]](#footnote-1) :

Syndicat .. :

1° Pour l’ensemble des collèges :

Augmentation générale de 7 % des salaires bruts inférieur ou égal à 2500€

Augmentation générale de 4,5 % des salaires bruts compris entre 2501 à 3500€

Augmentation générale de 3 % des salaires bruts supérieur à 3500€

2° Mise en place d’un accord d’intéressement afin de motiver mais surtout fidéliser les salariés en les associant financièrement aux résultats ou à la performance de l’entreprise.

3° Versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

4° Revalorisation des titres-restaurant

5° Revalorisation de la participation patronale pour la mutuelle entreprise.

Syndicat .. :

* Réévaluation générale des salaires selon les échelons ci-dessous.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Salaire brut | | % augmentation |
| < | 2 500 € | 7,5% |
| 2500 | 3 000 € | 6% |
| 3000 | 3 500 € | 5.5% |
| 3500 | 4 000 € | 4.5% |
| 4000 | 4 500 € | 4% |
| 4500 | 5 000 € | 3.5% |
| > | 5 000 € | 3% |

* Modification de la prise en charge de la part de l’employeur 60-40 concernant la mutuelle santé
* Versement de la prime PPV (ex Macron) de 1500€ à tous les salariés fin décembre 2022.
* Faire un accord concernant le calcul de la participation afin de mieux redistribuer les bénéfices entre tous les salariés
* Calcul actuel [½(B – 5 % C)] x [S/V]
* B : bénéfice net
* C : capitaux propres
* S : salaires
* V : valeur ajoutée de l'entreprise
* Nouveau calcul [1 (B – 5 % C)] x [S/V]

Propositions de l’employeur :

1- Augmentation générale des salaires globaux annuels avec 3 propositions suivants les montants des salaires bruts :

* 1er scenario

Jusqu’à 2000€ = 6% - de 2001 à 2500€ = 5% - de 2501 à 3000€ = 4% - de 3001 à 3500€ = 3%

De 3501 à 4000€ = 2,5% - au-dessus de 4000€ = 2%

Et une Prime de Partage de la Valeur = 500€/personne

* 2ième scenario

Jusqu’à 2000€ = 7% - de 2001 à 2500€ = 6% - de 2501 à 3000€ = 5% - de 3001 à 3500€ = 4%

De 3501 à 4000€ = 3% - au-dessus de 4000€ = 2,5%

Sans Prime de Partage de la Valeur

* 3ième scenario

Jusqu’à 2000€ = 4,5% - de 2001 à 2500€ = 3,5% - de 2501 à 3000€ = 3% - de 3001 à 3500€ = 2,5%

De 3501 à 4000€ = 2% - au-dessus de 4000€ = 1,5%

Et Prime de Partage de la Valeur = 1000€/personne

2- Les plafonds des CET seront augmentés pour les salariés ayant plus de 55 ans dans le but de favoriser un départ à la retraite anticipé.

L’augmentation proposée est la suivante :

Pour la pose de Congés Payés : jusqu’à 30 jours (au lieu de 15 jours actuellement)

Pour la pose de RTT/ Jours de repos : jusqu’à 36 jours (au lieu de 72 jours actuellement).

RESULTAT des negociations

Sur ces dernières propositions respectives, les points d’accord suivants ont été trouvés [[2]](#footnote-2) :

1- Une augmentation générale des salaires globaux annuels de 6 à 1,5% au 01/01/2023 (condition de présence) décomposée suivant les salaires bruts de suivants :

Jusqu’à 2000€ = 6% - de 2001 à 2500€ = 5% - de 2501 à 3000€ = 4% - de 3001 à 3500€ = 3%

De 3501 à 5000€ = 2,5% - au-dessus de 5000€ = 1,5%.

2- Le versement d’une Prime de Partage de la Valeur (PPV) = 720€/personne (voir Annexe 1).

Le versement sera effectué sur la paie de janvier (condition de présence le 01/01/2023).

3- Les plafonds des Comptes Epargne Temps (CET) seront augmentés à compter de l’année 2023 pour les salariés ayant plus de 55 ans dans le but de favoriser un départ à la retraite anticipé.

L’augmentation sera la suivante :

Pour la pose de Congés Payés : jusqu’à 30 jours (au lieu de 15 jours actuellement)

Pour la pose de RTT/ Jours de repos : jusqu’à 36 jours (au lieu de 72 jours actuellement)

4- La mise en place d’un intéressement au sein de l’entreprise fera l’objet d’une étude. Les résultats de cette étude seront communiqués au cours du premier trimestre.

Au stade de la clôture de la négociation, a donc été constatée :

Une situation conduisant à la conclusion d’un accord majoritaire valable, en l’état de points d’accord avec une ou plusieurs parties intervenantes remplissant la condition d’audience de 50% posée à l’article L2232-12 du Code du travail [[3]](#footnote-3)

Une situation conduisant à la conclusion d’un accord soumis à validation ultérieure par le personnel, en l’état de points d’accord avec une ou plusieurs parties intervenantes ne remplissant que la condition d’audience de 30% posée à l’article L2232-12 du Code du travail 3

Une situation empêchant la conclusion d’un accord valable, en raison de points d’accord seulement convenus avec une ou plusieurs parties intervenantes ne remplissant pas les conditions d’audience posées à l’article L2232-12 du Code du travail

L’absence totale de point d’accord

Conclusion

En conséquence de quoi, est consigné au présent procès-verbal :

Un désaccord

Un accord

notification

La partie la plus diligente des signataires notifiera le présent procès-verbal à l'ensemble des organisations représentatives présentes, soit à ce jour :

* L’entreprise MB92 La Ciotat

Un exemplaire sera affiché dans les locaux de travail afin d’informer les salariés, et une autre remis à leurs représentants.

publication

Il est rappelé que selon la réglementation applicable, sauf exception [[4]](#footnote-4) , les accords collectifs sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Toutefois, lors la conclusion de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de celui-ci ne doit pas faire l'objet de la publication ci-dessus, c’est-à-dire que l’accord fait l’objet d’une occultation partielle. Cet acte est adopté à la majorité des signataires, et indique les raisons pour lesquelles l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu par la réglementation. A défaut d'un tel acte, si un des signataires le demande, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

En tout état de cause, l'employeur pourra occulter de lui-même les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise (article L2231-5-1 du Code du travail).

A cet égard, il est précisé :

Qu’aucune mesure particulière n’est envisagée en vue de restreindre la publication.

Qu’au moins un des signataires a manifesté son intention de demander une restriction ou se réserve le droit de le faire, ce qui devra être effectué avant le dépôt.

depot

Le présent document fera l'objet d'un dépôt, avec ses annexes éventuelles, dans les conditions déterminées par voie réglementaire, soit à ce jour un dépôt sur la plateforme en ligne dédiée ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), conjointement à un dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes compétent pour le lieu de son établissement (1 exemplaire papier), à savoir le Conseil de Prud’hommes de : Marseille

Le dépôt auprès de l’autorité administrative comportera [[5]](#footnote-5) :

Une version intégrale du présent document, signée des parties ;

Une copie du courrier ou du courriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d’un accusé de réception, de notification à l’ensemble des organisations syndicales représentatives présentes ;

Dans la mesure où il est soumis à la publicité [[6]](#footnote-6), une version publiable du texte (dite anonymisée) dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques, obligatoirement au format .docx ;

Dans la mesure où il est décidé d’en occulter une partie, la version du texte sans mention de données occultées, obligatoirement au format .docx , ainsi que l’acte signé motivant cette occultation ;

Une copie du procès-verbal de recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, ou le cas échéant, copie du procès-verbal de carence à ces élections ;

Dans la mesure où il s’applique à des établissements ayant des implantations distinctes, la liste en 3 exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives ;

Dans la mesure où il s’agit d’un accord portant sur les salaires effectifs, copie du procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, sauf à ce que le présent accord porte lui-même sur de telles négociations.

Les autres pièces dont le dépôt est rendu obligatoire par une disposition impérative et relative à l’objet de l’accord, à savoir :

Annexe 1 : modalités de versement de la PPV

Annexe 2 : Avenant concernant l’accord sur le CET mis en place le 01/01/2018

Signatures

Fait en 4 exemplaires originaux,

A La Ciotat

Le 09/12/2022

**Pour l’Employeur \***

**Le Directeur Général**

**Pour les Organisations Syndicales \***

1. Préciser pour chaque proposition, de quelle partie elle émane [↑](#footnote-ref-1)
2. Préciser pour chaque point les parties intervenantes en accord [↑](#footnote-ref-2)
3. La condition d’audience est celle des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L2231-8 du Code du travail. [↑](#footnote-ref-3)
4. Selon l'article L2231-5-1 du Code du travail, ne sont pas concernés par la publication : les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ; les accords mentionnés à l'article L1233-24-1 du Code du travail, à savoir les accords fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité social et économique, dans les entreprises de plus de 50 salariés ; les accords de performance collective visés à l'article L 2254-2 du Code du travail. Ne sont pas non plus concernés les protocoles d’accord préélectoraux. [↑](#footnote-ref-4)
5. Cocher suivant ce qui est applicable [↑](#footnote-ref-5)
6. Selon l'article L2231-5-1 du Code du travail, ne sont pas concernés par la publication : les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ; les accords mentionnés à l'article L1233-24-1 du Code du travail, à savoir les accords fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité social et économique, dans les entreprises de plus de 50 salariés ; les accords de performance collective visés à l'article L 2254-2 du Code du travail. Ne sont pas non plus concernés les protocoles d’accord préélectoraux. [↑](#footnote-ref-6)