**PROCES VERBAL DE L’ACCORD NAO DU 15 DECEMBRE 2022**

**Entre :**

**La société PIERCAN SAS,**

**Dont le siège social est situé impasse des Macareux, 14520 PORT EN BESSIN**

Représentée par XX, en qualité de Président Directeur Général

D’une part,

Et,

Les organisations syndicales représentées par :

Pour la CGT, XX, en sa qualité de déléguée syndicale,

D’autre part,

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

La négociation a donné lieu à 5 réunions qui se sont tenues respectivement les 10 et 23 novembre et les 1er, 7 et 15 décembre 2022.

Lors de ces différentes réunions, les Parties ont échangé sur leurs positions respectives et ont longuement discuté.

L’organisation syndicale CGT a transmis à la Direction ses demandes relatives aux négociations annuelles en lien avec l’inflation croissante en France cette année.

La Direction a également rappelé, le contexte socio-économique de l’entreprise et après concessions réciproques, les parties sont parvenues, à l’issue des différentes réunions, à une position commune qui se présente tel que suit.

Il est rappelé que le thème de la valeur ajoutée fait déjà partie d’un accord spécifique sur la participation en date du 31 mars 1998, pour lesquels plusieurs avenants ont été signés en 1998 et 2009.

Mis en place depuis 2010, un nouvel accord d’intéressement a également été signé le 14 avril 2022 couvrant les 3 prochains exercices à compter du 1er janvier 2022.

Il est également rappelé que le temps de travail a fait l’objet de négociations qui ont abouti à la conclusion de l’accord relatif à l’organisation et à l’aménagement du temps de travail du 26 novembre 2018. La société dans sa volonté de poursuivre ses actions en faveur de l’égalité professionnelle a d’ailleurs engagé des négociations cette année qui ont abouti à la signature d’un accord en date du 4 avril 2022.

Les parties signataires ont plus particulièrement convenu les mesures suivantes au titre des mesures salariales pour l’année 2023.

Par le présent accord ainsi formalisé, les Parties reconnaissent avoir clôturé les thématiques et le contenu des négociations annuelles pour l’année 2023.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1 - Champ d’application**

Les dispositions du présent article s’appliquent à l’ensemble du personnel travaillant dans l’entreprise, présent au 31 décembre 2022.

## **Article 2 – Objet de l’accord**

## **2.1. Salaires effectifs et avantages**

**2.1.1. Augmentation générale 2023**

Les augmentations générales du salaire de base mensuel se répartissent de la manière suivante :

**Pour les salariés dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3 500 €**

**6 %** d’Augmentation Générale sur les salaires de base brut mensuel en vigueur le 31/12/2022

**Pour les salariés dont le salaire de base brut mensuel est supérieur à 3 500 €**

**2.4 %** d’Augmentation Générale sur les salaires de base brut mensuel en vigueur le 31/12/2022

Ces augmentations sont appliquées sur la paie du mois de février 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**2.1.2. Enveloppe d’augmentations individuelles 2023**

**Pour les salariés dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3 500 €**

Il est convenu à titre exceptionnel pour 2023, en raison du contexte de forte inflation, cette année, de ne pas attribuer d’enveloppe pour les augmentations individuelles au profit des augmentations générales.

Toutefois une enveloppe de 0.2% de la masse salariale, correspondant aux salaires de base inférieurs à 3500 € au 31/12/2022, sera tout de même consacrée à des primes exceptionnelles individuelles.

Cette mesure permettra aux managers de récompenser certains collaborateurs, dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3 500 €,en fonction de leur performance, de leur investissement et/ou de leur montée en compétences.

Ces critères entraînent, par principe, que cette mesure ne peut pas bénéficier à tous les salariés.

Cette mesure sera mise en œuvre au 1er février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 sur la base des salaires mensuels brut de base au 31/12/2022.

**Pour les salariés dont le salaire de base brut mensuel est supérieur à 3 500 €**

Au titre de 2023 et pour les salariés dont le salaire de base brut mensuel est supérieur à 3500 €, une enveloppe globale de 2 % de la masse salariale correspondant aux salaires brut de base au 31/12/2022 sera consacrée aux augmentations individuelles des salaires et aux primes exceptionnelles individuelles pour cette même population.

Cette mesure permettra aux managers de récompenser certains collaborateurs, dont le salaire de base brut mensuel est supérieur à 3 500 €,en fonction de leur performance, de leur investissement et/ou de leur montée en compétences. Elle tiendra compte des dernières révisions salariales accordées et du niveau de rémunération habituellement constaté sur le marché pour des postes équivalents.

Ces critères entraînent, par principe, que cette mesure ne peut pas bénéficier à tous les salariés.

Cette mesure sera mise en œuvre au 1er février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 sur la base des salaires mensuels brut de base au 31/12/2022.

**2.1.3. Tickets restaurant**

Le 1er juin 2022, des tickets restaurant ont été mis en place sous forme dématérialisée (carte de paiement) pour les salariés pouvant en bénéficier conformément à la législation en vigueur.

Cette mesure est reconduite à l’identique pour 2023 selon les mêmes modalités à savoir :

**2.1.3.1. Conditions d’attribution des Tickets Restaurant**

* **Modalités de décompte**

Un Ticket Restaurant est attribué par journée complète de travail.

Conditions pour les salariés ayant un temps de travail contractuel défini : Pour bénéficier d’un Ticket Restaurant le temps de travail effectif est d’au moins 6 heures et doit intégrer un temps de pause repas.

Conditions pour les salariés au forfait jours : Pour bénéficier d’un Ticket Restaurant le salarié doit travailler en journée complète.

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que les salariés travaillant au sein de la société. De ce fait, ils bénéficient des Tickets Restaurant.

Les salariés travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient de ce même avantage.

Sont déduits, les jours où le collaborateur a perçu un avantage similaire ex : repas pris en charge dans le cadre d’une formation, d’un déjeuner pris en charge directement par la société, …

De même, les salariés travaillant la nuit bénéficiant de la prime panier ne peuvent pas percevoir de Ticket Restaurant au vu de cet avantage.

* **Gestion des absences**

Les salariés absents ne bénéficient pas de Ticket Restaurant pour les jours d’absence.

Toute absence au travail réduit le droit quel qu’en soit le motif : maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés payés ou non payés, RTT, récupération d’heures, préavis non travaillé, absences pour évènement familial etc… que ce soit une journée complète ou une demi-journée d’absence.

**2.1.3.2. Modalités de distribution - de rechargement de la carte**

La carte est distribuée aux salariés une seule fois, sa durée de validité étant de 4 ans.

Le chargement s’effectue automatiquement à chaque fin de mois.

**2.1.3.3. Modalités d’utilisation des Tickets Restaurant**

L’utilisation des Tickets Restaurant dématérialisés est limitée à un montant défini par les dispositions légales en cours.

Les Tickets Restaurant sont utilisables tous les jours à l’exclusion des dimanches et jours fériés. Toutefois, les salariés qui travaillent le Week end, et exclusivement ceux-ci, peuvent les utiliser en permanence.

Le Ticket Restaurant est valable durant toute l’année civile au cours de laquelle il a été attribué, et jusqu’au 28 février de l’année suivante, en revanche avec la carte, le report de millésime est automatique.

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales et/ou règlementaires impactant significativement les termes de cette mesure.

## **2.2. Durée effective et organisation du temps de travail**

Conformément à la Convention Collective, les **ouvriers** ont 3 jours de carence lors de chaque arrêt maladie.

**La mesure consistant à limiter à 1 jour la durée de la carence lors du 1er arrêt de travail de l’année civile est à nouveau reconduite en 2023.**

Cette mesure pourra être remise en cause chaque année en fonction de l’analyse de la fréquence et du taux d’absentéisme constaté. L’analyse des arrêts sur les années 2022 et 2023 permettra de faire le bilan de l’application de la réduction de la durée de la carence.

## **2.3. Budget Œuvres Sociales**

**Le budget des œuvres sociales du CSE** est porté en 2022 de **0.4% à 0.5%** de la masse salariale de référence à compter du 1/01/2023.

Grâce à cette mesure, le budget des œuvres sociales du CSE est passé de 0.2% à 0.5% en 3 ans.

## **2.4. Egalité professionnelle Homme/Femme**

L’indice Egalité H/F de Piercan calculé en 2021 est de 84/100.

\* Indicateur écart de rémunérations : 39/40

\* Indicateur écart de taux d'augmentation individuelle : 25/35

\* Indicateur retour de congés maternité : 15/15

\* Indicateur hautes rémunérations : 5/10

La Direction s’engage sur l’objectif de progression suivant :

L’écart de taux d'augmentation individuelle, calculé selon la méthode de l'Index Egalité Professionnelle, devra être à l’avenir supérieur d’au moins 2 points. Pour atteindre cet objectif, une vigilance toute particulière sera portée lors de l'attribution des hausses pendant les revues de salaire.

## **Article 3 – Durée de l’accord**

Les dispositions prévues au présent accord entreront en vigueur le 1er février 2023 et sont applicables au titre de l’année 2023.

Ainsi, le présent accord est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu’au 31 décembre 2023. A l’échéance de ce terme, le présent accord prendra automatiquement fin de plein droit.

## **Article 4 - Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des syndicats représentatifs et déposé selon les modalités ci-après :

* Le dépôt destiné à la DREETS de Normandie sera effectué par voie dématérialisée via le site internet « teleaccords.travail.emploi.gouv.fr. ». Le dépôt de l’accord sera accompagné des pièces énoncées à l’article D.2231-7 du code du travail ;
* Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Caen ;

Le présent accord sera affiché dans l’entreprise et remis par la Direction aux institutions représentatives du personnel.

**Fait à Port-en-Bessin, en 4 exemplaires originaux, le 15 décembre 2022**

Pour la société PIERCAN SA,

**XX, en qualité de Président Directeur Général**

Pour l’organisation syndicale CGT,

**XX, en qualité de Déléguée Syndicale**