SOCIETE DES TRANSPORTS COGNACAIS

**SIRET 31297475100017**

**PROTOCOLE D’ACCORD NAO 2022 - 2023**

Entre les soussignés :

La société SOCIETE DES TRANSPORTS COGNACAIS, dont le siège social est situé CHERVES RICHEMONT, représentée par Monsieur xxxx, gérant

d'une part,

et l’organisation syndicale CGT-FO, représenté par Monsieur xxxxx

d'autre part,

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée le 08 décembre 2022.

**ETAT DES DERNIERES PROPOSITIONS A LA NEGOCIATION**

En leur dernier état, les demandes de l’organisation syndicale étaient les suivantes, tenant compte de la situation économique et financière de la société :

1. Une prime de salissure pour les soudeurs et mécaniciens de 60€ par mois.
2. Une augmentation de 6 % de la grille de salaire des 25 et 30 ans
3. Prime de fin d’année : critères et montant

La direction a traité les demandes et apporte les réponses suivantes :

1. La Direction ne souhaite pas répondre favorablement à cette demande. Ces emplois sont transversaux avec d’autres sociétés du groupe. Il est nécessaire de traiter cette demande non pas aux bornes de la société mais aux bornes du Groupe. C’est un sujet complexe qui nécessite une étude.
2. Cette demande est en adéquation avec le projet de rémunération 2023 de la direction. Ce point sera traitée dans l’article 4.
3. Cette prime nommée « exceptionnelle 12 » en paie, sera traitée en article 5.

La Direction prend l’initiative de valider avec les organisations syndicales la politique de rémunération de la société sur les thématiques suivantes:

* L’ augmentation générale 2023.
* La prime de coupure
* La prime exceptionnelle 12
* La prime de partage de la valeur

**ARTICLE 1 – Champs d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié de la société XXXXX à compter du 1er décembre 2022.

**ARTICLE 2 – Augmentation générale**

**Personnel Roulant**

Dans un contexte de forte inflation, et tenant compte de la situation de l’entreprise qui reste compliquée, il est convenu que seules les augmentations conventionnelles négociées par les syndicats de la branche seront appliquées.

La nouvelle grille applicable dans l’entreprise au 1er décembre 2022 sera donc :



Ces nouveaux taux seront pris en compte dès le mois de décembre 2022. Les heures supplémentaires effectuées sur la période m-1 et payées sur le mois de décembre 2022 bénéficieront de cette revalorisation.

La revalorisation des repas à 15.20 € (soit + 6 %)et des casses croutes à 8.24€ (soit + 6 %) sera effectuée sur les éléments de décembre 2022 et payés sur la mois de janvier 2023.

**Personnel sédentaire**

Cette population n’a pas bénéficié de revalorisation salariale de la branche en 2022.

Par conséquent, un complément d’augmentation de 1.5 % des salaires de base sera appliqué au 1er janvier 2023.

Les rémunérations du 1er janvier 2022 seront donc majorées de 3.55 % à 4.04 % au 1er janvier 2023 (selon les Catégories Sociaux Professionnelles) compte tenu de la revalorisation déjà effectuée au 1er septembre 2022 soit :

* pour les ouvriers employés : + 2.5% d’augmentation déjà effectuée au 01/09/2022 + 1.5 % d’augmentation effectuée au 01/01/2023 =  4,04 %
* pour les techniciens, agents de maitrises et cadres : + 2 % d’augmentation déjà effectuée au 01/09/22 + 1.5% d’augmentation effectuée au 01/01/2023 = 3.55 %

En complément, la Direction souhaite contribuer à l’impact du coût du carburant pour les salariés concernés par la mobilité domicile travail et alloue une enveloppe supplémentaire à ce titre de 0.5% aux éléments ci-dessus.

**ARTICLE 4 – Prime de Coupure**

Le personnel roulant bénéficie d’une prime de coupure. Cette prime rémunère des situations exceptionnelles qui sont depuis devenues récurrentes. La direction a donc décidé de dénoncer l’usage de cette prime et de réintégrer la quote-part de rémunération brute annuelle (7.04%) liée à cette prime dans le taux horaire des salariés. Cette intégration tient compte de la différence entre les augmentations générales de la branche versus les augmentations générales du groupe.

Cette revalorisation sera effective en janvier 2023 et viendra en plus de la prime de coupure due au titre de décembre 2022 et versée en janvier 2023 .

Pour rappel Augmentation Groupe pour la catégorie ouvriers :

* + 2.5% d’augmentation déjà effectuée au 01/09/2022 + 1.5 % d’augmentation effectuée au 01/01/2023 =  4,04 % +0.5 % de mobilité = 4.54 %

Au 1er janvier 2023, la grille de rémunération des salariés sera donc la suivante, soit +11.58% par rapport à Janvier 2022:



**ARTICLE 5 – Prime exceptionnelle 12**

La prime de fin d'année est dite "exceptionnelle 12" car son attribution dépend de la santé financière de l'entreprise et est versée en décembre. La santé financière de XXXXX ne permet pas le financement de cette prime. Elle s’en remet donc à la volonté du Groupe.

Pour 2022, le Comité de Direction a décidé d’allouer une prime « exceptionnelle 12 » de base de 1000€ par salarié. Le Comité de Direction rappelle toutefois que cette prime est soumise à des critères de présentéisme et d’assiduité, la qualité du travail fourni reste un élément important dans l’évaluation finale. La prime pourra donc être majorée ou minorée selon l’évaluation managériale.

L’évaluation s’effectue en fonction des critères suivants :

* **Savoir être** (ponctualité, relationnel, souplesse / planning, disques…)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Excellent = +2 | Bien = +1 | Normal = 0 | Difficile = -1 | Très Difficile = -2 |

* **Qualité du travail** effectué, satisfaction clients, respect des consignes

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Excellent = +2 | Bon = +1 | Normal = 0 | A améliorer = -1 | Très mauvais = -2 |

* **Conduite/ entretien du matériel** (hors gros sinistre)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Excellent = +2 | Bien = +1 | Normal = 0 | Difficile = -1 | Très Difficile = -2 |

* **Sécurité**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bien = +2 | Normal = 0 | Pas Bien = -2 |

* **Absentéisme** au prorata

**ARTICLE 6 – Prime de partage de la valeur**

Le Comité de Direction du Groupe a décidé d’allouer une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 300€ nette au titre de la bonne performance du groupe sur 2022, dans un contexte difficile.

Elle sera versée à l’ensemble des collaborateurs en décembre 2022 sous réserve de validation des critères suivant :

* Être présent au 01 septembre 2022 et au 31 décembre 2022.

La prime sera proratisée sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, en fonction :

* Du temps passé en entreprise, notamment pour les temps partiels et les contrat d’alternance.
* De l’absentéisme pour maladie et maladie professionnelle.

Cette PPV d’un montant net 300 € pour tous, soit 331.60€ pour les salaires annuels supérieurs à +3 smic soumis qui sont soumis à CSG RDS.

**ARTICLE 7 – Modalités de Suivi**

Les mesures décidées dans le présent accord seront suivies avec les membres du CSE.

Les parties conviennent de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord dès qu’une disposition réglementaire ou légale viendrait rendre inapplicable une des dispositions du présent accord.

**ARTICLE 8 - Entrée en vigueur et Durée**

Le présent accord, qui prend effet le 16 décembre 2022, est institué pour une durée d’ un an.

L’accord est révisé chaque année avant le 31 décembre.

**ARTICLE 9 – Portée**

Le présent accord annule et remplace l’ensemble des dispositions collectives en vigueur au sein de son champs ayant le même objet ou la même cause.

**ARTICLE 10 – Enregistrement et Publicité**

Le texte de l’accord est déposé auprès de la DREETS et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes par lettre recommandée avec accusé de réception, à l’initiative de la Direction.

Le présent protocole d’accord est disponible pour consultation sur demande au service des Ressources Humaines, à la suite de son dépôt sur [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un affichage sera effectué sur les sites, les salariés seront informés via la tablette et peopledoc.

La notification à l’organisation syndicale représentative est effectuée par la remise d’un exemplaire lors de sa signature.

Fait à Châteauneuf, le 16 décembre 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la CGT FO**  Délégué Syndical | **Pour la Direction**  Gérant |
|  |  |