Accord suite à la

Négociation Annuelle Obligatoire 2023

**Entre,**

La **SAS Biscuits PANIER**, au capital de 1 000 000 euros, ayant pour numéro unique d'identification 755 802 170 immatriculée au RCS de QUIMPER et ayant son siège social à BRIEC DE L’ODET-29510, représentée par

**Monsieur WW, Directeur d’Usine,**

**Madame WW, Responsable Ressources Humaines,**

**ci-après dénommée « l’Entreprise »**,

**d'une part,**

ET

**Monsieur** **WW, Délégué Syndical F.O**.,

**Monsieur WW, Délégué Syndical C.F.D.T.,**

**d'autre part,**

**Préambule**

Le contexte économique impacté par un taux d’inflation élevé a conduit les organisations syndicales à solliciter la Direction de l’entreprise en vue d’anticiper les négociations annuelles de 2023.

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2023 s’est donc engagée entre la Direction de la Société BISCUIT PANIER et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises les :

* 26 octobre 2022
* 3 novembre 2022
* 10 novembre 2022
* 17 novembre 2022.

**Article 1 – Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés travaillant sur l’établissement de Biscuit Panier.

**Article 2 – Objet de l’accord**

Lors de la première réunion de négociation, le 26 octobre 2022, les organisations syndicales et la direction de l’entreprise ont manifesté leur volonté réciproque de finaliser un accord.

La première réunion a consisté à partager les éléments de contexte de part et d’autre et à s’assurer de la bonne compréhension des demandes.

Les éléments partagés concernaient les thématiques suivantes :

- La masse salariale et les effectifs

- Les données économiques relatives à l’entreprise

Les thèmes développés étaient :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

- L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

Le taux d’inflation, donnée de référence de la négociation annuelle obligatoire, est égal au 30 septembre 2022 à 5,6% pour l’année 2022.

Suite au partage de ces données, la Direction de l’entreprise a rappelé la responsabilité collective de l’entreprise et des représentants du personnel pour mener à bien cette négociation annuelle. Les représentants du personnel ont affirmé leur souhait de négocier prioritairement sur la thématique de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée.

Cette première réunion de négociation a permis aux partenaires sociaux de fixer l’agenda des négociations.

Lors de la seconde réunion, qui s’est déroulée le 3 novembre 2022 la Direction de l’entreprise a apporté des éléments complémentaires à la délégation de négociation :

- De nouvelles données économiques concernant l’entreprise et le Groupe,

- Un benchmark de négociations annuelles d’entreprises appartenant à la même branche d’activité (Alliance 7). Sept exemples de benchmark ont été transmis aux élus.

La Direction de l’entreprise a rappelé le cadre de cette négociation, à savoir une anticipation de la négociation de 2023 et non pas une révision de la négociation réalisée pour 2022. Elle a par ailleurs posé le principe de dégressivité de l’augmentation générale afin de favoriser les bas salaires de l’entreprise.

La Direction a donc proposé les mesures suivantes :

- 4,5% d’augmentation générale pour les niveaux d classification 1, 2 et 3,

- Dégressivité de l’augmentation générale pour les niveaux supérieurs.

- Application au 1er mai 2023.

Lors de cette réunion, les représentants du personnel ont quant à eux demandé :

- 5,5% d’augmentation générale pour l’ensemble des salariés de l’entreprise,

- Une application au 1er décembre 2022

- Une clause de revoyure à l’accord en cas d’inflation encore plus forte.

Les représentants des cadres ont demandé l’application d’une augmentation générale pour cette année exceptionnelle ; en ayant comme exigence qu’aucun cadre ne se retrouve sans augmentation.

Lors de la 3ème réunion qui s’est déroulée le 10 novembre 2022, les représentants du personnel ont réaffirmé leur souhait de bénéficier d’une application anticipée en début d’année et de prévoir une clause de revoyure dans l’accord.

Ils ont par ailleurs fait la proposition suivante :

- Augmentation générale du 7% pour les ouvriers employés ;

- Augmentation générale de 5% pour les agents de maîtrise ;

- Augmentation générale de 4,3% pour les cadres au niveau 7 ;

- Augmentation générale de 3,8% pour les cadres au niveau 8 ;

- Augmentation générale de 2,2% pour les cadres au niveau 9.

La logique étant de verser environ 80 euros nets pour chacun.

La Direction a, à son tour, fait les deux propositions suivantes :

- 90 euros bruts pour l’ensemble des salariés et une application au 1er janvier 2023

- 4,5% d’augmentation générale pour les ouvriers/employés, 3,5% d’augmentation générale pour les agents de maîtrise, 3% d’augmentation générale pour les cadres ; avec une application au 1er février 2023.

A la suite de plusieurs échanges constructifs et d’une levée de séance, les partenaires sociaux ont fait une nouvelle proposition à la direction :

- 5,5% d’augmentation générale pour les ouvriers employés ; 4% d’augmentation générale pour les agents de maîtrise ; 3% d’augmentation générale pour les cadres ; avec une application au 1er février et la mise en place d’une clause de revoyure.

Lors de la 4ème et dernière réunion qui s’est déroulée le 17 novembre 2022, les mesures suivantes ont été actées avec une date d’application au 1er février 2023 :

- 5% d’augmentation générale pour les ouvriers – employés ;

- 4% d’augmentation générale pour les agents de maîtrise ;

- 3% d’augmentation générale pour les cadres ;

Pour les cadres, l’application de l’augmentation individuelle serait réappliquée lors de la prochaine négociation.

De nouveaux échanges ont ensuite concerné la clause de revoyure, les élus réitérant leur demande de mettre en place une clause prévoyant une renégociation en cas d’inflation supérieure à 5% ou de deux augmentations de SMIC.

Après une proposition faite par la Direction de prévoir une réunion en septembre 2023 afin d’étudier les chiffres actualisés, il a été convenu par les partenaires sociaux d’organiser une réunion sur le mois de juillet si l’inflation entre le 1er février et le 30 juin 2023 était supérieure ou égale à 6,5%.

**Article 3 – Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er février 2023.

**Article 4 – Notification, dépôt et publication de l’accord**

En application de l’article R 2242-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au secrétariat-greffe du Conseil des prud’hommes de Quimper.

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationales visée à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Le présent accord fera également l’objet d’un affichage dans les locaux de l’entreprise et sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel.

Fait à Briec, le 18 novembre 2022,

**Pour la société**

Monsieur WW

**Pour les Organisations Syndicales**

Pour le Syndicat FO / Monsieur WW

Pour le Syndicat C.F.D.T / Monsieur WW