Négociations annuelles

2022

**MEDA MANUFACTURING MERIGNAC**

##### PROTOCOLE D’ACCORD

Dans le cadre des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, les organisations syndicales CFDT, CFTC et SUD, représentatives au sein de l’entreprise, et la Direction se sont réunies, les 10 novembre 2022, 23 novembre 2022, 7 décembre 2022 et 21 décembre 2022, afin de négocier les salaires réels ainsi que la durée et l’organisation du temps de travail.

Au terme de ces réunions, les parties signataires conviennent ce qui suit :

1. Augmentation de la masse salariale au mérite à hauteur du pourcentage de l'inflation à fin novembre 2022, soit 6% avec effet rétroactif au 1er janvier 2023,

* *La direction a refusé la demande en sa forme initiale : un MidPoint à 6% pour le Strong performer et a refusé l’effet rétroactif au 01/01/2023, et ce pour des raisons d’engagement budgétaire.*
* *La direction a proposé un MidPoint à 4 % pour le Strong performer.*

*Les partenaires sociaux DS ont alors fait une nouvelle proposition avec une augmentation de salaire à 5%.*

*Ce à quoi la direction a répondu « non » pour des raisons d’équilibre budgétaire mais la Direction fait la contreproposition à 4,5 % pour le MidPoint du Strong performer.*

1. Maintien des amplitudes dans les box de +/- 0,3%,

* *La Direction accède à la demande des Partenaires sociaux mais avec des modifications :*
* *Une amplitude figée pour le « exceptional Performer » à 6 %*
* *Une amplitude d’attribution dans les Box Leading Performer de* +/- **0,2% (base 5,3%)**
* *Une amplitude d’attribution dans les Box Strong Performer de* +/- **0,3% (base 4,5%)**
* *Une amplitude figée pour le « Improvement Needed » à 1,9 %*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PROPOSITION MERIGNAC | | | |
| *Performance Rating* | *Min* | *Target* | *Max* |
| Exceptional Performer | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| Leading Performer | 5,10 | 5,30 | 5,50 |
| Strong Performer | 4,20 | 4,50 | 4,80 |
| Improvement Needed |  | 1,90 |  |
| Unsatisfactory | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

1. Journée de solidarité : Lundi de Pentecôte 29/05/2023,

* *La Direction accepte la demande.*

1. Revalorisation de la prime de transport tranches 1 et 2 soit respectivement 30€ et 50€,

* *La direction a refusé la demande en sa forme initiale et a contre proposé une revalorisation de la prime de transport de : tranche 1 =22 euros et tranche 2 = 40 euros soit respectivement une augmentation de 22% et 33%.*
* *La Direction propose de mandater un cabinet extérieur spécialiste dans les projets de resectorisation et des distances sur les secteurs afin de réévaluer la pertinence de notre système de versement de la prime transport.*

1. Versement d'une prime Macron en juin et décembre soit 1500€,

* *La Direction refuse cette demande.*

1. Mise en place d'un accord intéressement début 2023,

* *La Direction accepte la mise en place d’un accord d’intéressement qui prendra effet dès le 1er janvier 2023.*

1. Revalorisation de la dotation CSE pour ASC (Activités Sociales et Culturelles) à 1% au lieu de 0,8% de la masse salariale

* *La Direction refuse la proposition en raison de l’impact budgétaire sur le site.*
* *Les partenaires sociaux ont alors fait une contreproposition à 0,9%.*
* *La Direction accepte la contreproposition à 0,9 %*

1. Revalorisation de l'indemnité de télétravail au plafond URSAAF (notamment car les prix de l'énergie s'envolent et cette indemnité est exonérée de cotisations et contributions sociales),

* *La Direction refuse cette demande.*

1. Tickets restaurant : augmentation de la part patronale à 70% au lieu de 60% actuellement,

* *La Direction refuse la demande car légalement pas possible pour rester dans un système non soumis à cotisation. Deux possibilités :*
* *Changer la part salariale/patronale à 50/50 mais moins avantageux pour les salariés.*
* *Augmenter la valeur faciale du ticket au Maximum de ce qui est possible en restant dans la légalité de cotisation.*
* *Les partenaires sociaux acceptent la deuxième possibilité.*

1. Revalorisation des indemnités kilométriques suite à la hausse continuelle des prix du carburant

* *La Direction accepte la demande.*

1. Passage de 18% à 21% de la prime d'ancienneté

* *La Direction refuse cette demande.*

1. Mise en place de bornes de recharge supplémentaires pour les véhicules électriques,

* *La Direction accepte la demande.*

1. Passage en 4C des salariés positionnés en 4B après l O ans d’expérience,

* *La Direction rappelle que le passage à ce niveau ne peut pas être automatique et dépend de la situation individuelle du salarié. Ce niveau regroupe les salariés dont les activités correspondent à celles du niveau B du groupe IV et qui accomplissent des opérations de niveau plus élevé et/ou disposent d'un niveau d'autonomie et d'initiative plus important.*

*Exemple : utilisation des connaissances de techniques connexes à celles des connaissances techniques principales du salarié.*

*La Direction refuse cette demande*

1. Attribution de Chèques Emploi Service Universel aux salariés travaillant les dimanches ou jours fériés (notamment pour les problèmes de garde d’enfant),

* *La Direction accepte la demande mais dans les conditions suivantes :*
* *Remboursement des frais de garde sous justificatifs* *de dépense sous la forme de remboursement direct de l’employeur.*
* *Plafond de remboursement limité à 2265 Euros/an/salarié*
* *Les équipes de suppléances ne sont pas concernées pour les jours de Week-end.*

1. Entretiens individuels ou "Performance Review" : nous pensons que ces réunions doivent être l'occasion d'aborder les points suivants :

L'évolution de la carrière

La promotion

L’évolution salariale

La charge de travail

La conciliation vie professionnelle/ vie personnelle

Le respect des durées de repos

Le droit à la déconnexion

L’organisation du travail dans l'entreprise et celle du salarié La formation

Les conditions de travail (dont pénibilité pour certains métiers très spécifiques)

La pratique du télétravail

* *La Direction accepte la demande et précise l’intégration de ces éléments dans le nouvel de l’accord égalité professionnelle.*

Conformément aux nouvelles dispositions de la Loi du 8 août 2016 et les modalités de dépôt (C. trav., art. D. 2231-4), l’accord sera déposé de façon dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr :

- la version intégrale du texte (version signée des parties) ;

- l’ensemble des autres pièces consultatives du dossier de dépôt (d’une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d’un avis de réception daté de notification du texte à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature) ;

- pour les textes soumis à l’obligation de publicité : la version publiable du texte (dite anonymisée) obligatoirement en format .docx dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques, et, le cas échéant, sans mention de données occultées ;

- le cas échéant l’acte signé motivant cette occultation.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Bordeaux.

Fait à Mérignac, le 22 décembre 2022

En 5 exemplaires, dont un pour chaque partie.

Pour MEDA Manufacturing

Head of Site Operations HR Director

Pour CFDT Pour CFTC Pour SUD