**REUNION de CLOTURE du 17/03/2023**

**PROCES – VERBAL D’ACCORD**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Participants** | **Présent** | **Absent** | **Fonction** |
| **Conseil Entreprise :** |  |  |  |
|  | X |  | Titulaire (secrétaire) |
|  | X |  | Titulaire (secrétaire adjoint) |
|  | X |  | Titulaire (trésorière adjointe) |
|  | X |  | Titulaire (trésorière) |
|  | X |  | Délégué Syndical CFDT |
| **Direction :** |  |  |  |
|  | X |  | Directeur Général |
|  | X |  | RRH |

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**□ SAS ISOCEL** dont le siège social est situé :

198 Avenue du Haut Lévêque – Parc Activités Enora Park ─ 33600 PESSAC

**ET**

**□ Les membres du Conseil d’Entreprise**

Les parties se sont réunies en vue des Négociations Annuelles Obligatoires aux dates suivantes :

**▪ 17/11/2022** → **Lancement NAO**

▪ 27/01/2023

▪ 23/02/2023

▪ 10/03/2023

**▪ 17/03/2023** → **Ce jour pour clôture**

Conformément à l’article L.2242-1 et suivant du Code du Travail, les parties ont échangé sur l’ensemble des points devant être abordés dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires et la direction a remis aux membres du Conseil d’Entreprise l’ensemble des informations permettant une analyse précise de la situation au sein d’ISOCEL.

1. **EVOLUTION de l’EMPLOI, la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutés dans l’entreprise.**

L’analyse de l’évolution de l’emploi au sein d’ISOCEL a porté sur la classification du personnel ; les salaires et les qualifications ; la durée et l’organisation du temps de travail ; l’évolution des effectifs ; les résultats ; l’absentéisme ; la durée effective et l’organisation du temps de travail.

Les documents d’information sur les thèmes prévus par la négociation sont inclus dans la BDESE remise aux membres du Conseil d’Entreprise les17/05/2022 et 30/09/2022.

Les membres du Conseil d’Entreprise ont informé l’ensemble des salariés du déroulement des NAO afin d’identifier d’éventuelles situations devant être prioritairement traitées.

1. **EGALITE PROFESSIONNELLE, entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**

L’analyse des rémunérations versées au sein d’ISOCEL ne fait apparaître aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Aucune mesure collective n’a donc à être mise en place.

**● DEMANDES du CONSEIL d’ENTREPRISE :**

**Le Conseil d’Entreprise présente ses propositions à la Direction :**

**→ Réévaluation du pouvoir d’achat**. **Augmentation générale pour palier à l’inflation**

**Le Conseil d’entreprise demande** une juste réévaluation de 10% de la masse salariale brute (hors part variable).

Cette hausse des prix ne touchant pas tous les collaborateurs de la même manière, le C.E demande que cette augmentation soit non hiérarchisée.

Chaque collaborateur sera augmenté de la même somme, **soit 410€ brut,** **augmentation dissociée des augmentations individuelles** qui seront accordées à certains.

**La Direction présente ses propositions au Conseil d’Entreprise :**

**→ Réévaluation du pouvoir d’achat**. **Augmentation générale pour palier à l’inflation**

**La direction propose** une augmentation de salaire de **200€ brut** pour l’ensemble des collaborateurs ISOCEL à **l’exception de la direction générale, CDD, alternants et des nouveaux salariés ayant signé leur contrat de travail sur l’année 2023.**

Modalités :

* S’applique à partir du 01/01/2023
* Dissociée des augmentations individuelles accordées sur 2023

**La durée d’engagement** sur ce point est fixée pour l’année 2023.

Le présent procès-verbal sera déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil des prud’hommes.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire.

Au titre de la formalité dite de « publicité », le PV NAO est porté, par tout moyen, à la connaissance des collaborateurs ISOCEL.

Fait à Pessac, le 17/03/2023

Pour la société ISOCEL, Pour le Conseil d’Entreprise,

Directeur Général Secrétaire