**PROCES VERBAL D’ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR   
LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE**

Conformément à l’article L. 2242-1 du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année ISB 2022 portant sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée, s’est engagée entre :

La société ISB France, représentée par xxxxxxxxxxx agissant en qualité de DRH,

**D’une part,**

Et les organisations syndicales représentatives au sein de la société ISB FRANCE à savoir :

- La C.F.T.C représentée par xxxxxxxxx, Déléguée syndicale,

- La C.G.T représentée par xxxxxxxxxx, Délégué syndical ;

- La CFDT représentée par xxxxxxxxxxxx, Délégué syndical

**D’autre part.**

Conformément aux articles L. 2242-1 à L 2242-9 du code du travail, il est établi le présent procès verbal d’accord, résultant des 5 réunions de négociation qui ont eu lieu aux dates suivantes :

* 05/05/2022
* 23/05/2022
* 10/06/2022
* 20/06/2022
* 27/07/2022

1. **ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

Les parties, suite à cette introduction, ont fait les propositions suivantes :

* 1. ***Les organisations syndicales***
     1. **Délégation syndicale CFTC**

Les propositions suivantes ont été transmises :

* Augmentation Générale de 45 euros Brut (augmentation du SMIC au 1er Mai +2.65% soit 42 € Brut)
* Participation : distribution de 100 % de l’enveloppe de manière uniforme entre tous les salariés (partage équitable et permet de favoriser les bas salaires)
* Valorisation de l’ancienneté afin de reconnaitre les compétences et les savoirs dans l’entreprise. :

*Plafonner à 20 ans la prime d’ancienneté et augmenter le montant de la prime d’ancienneté par tranche.*

*Doubler le montant de la prime d’ancienneté par tranche d’ancienneté (10,20,30 et 40 ans).*

* Retraite : Ouvrir un PER entreprise avec abondement annuel de l’employeur de 100 euros.
* Versement du 13ème mois : pour ceux qui ont un versement en 2 fois, il faut verser celui du 2 janvier au 1 er décembre (achats de Noël facilités)
* Engager les négociations Compte Epargne Temps (CET) pour signer cet accord fin d’année max. comme cela avait été annoncé lors des NAO 2021.
  + 1. **Délégation syndicale CGT**
* AG 10% avec notion de dégressivité en fonction du salaire
* Partage équitable de la participation
* Valorisation de l’ancienneté (cf. proposition de la CFTC)
  + 1. **Délégation syndicale CFDT**
* Augmentation générale des salaires de 10%
* Prime ancienneté : supprimer le plafonnement (17ans à ce jour)
* Participation au bénéfice montant total à diviser par le nombre de salariés
* Suppression des écarts de salaire sur 3 ans
* Prime annuelle (13ème mois) à 110%
* Mise en place du CET
  1. ***La Direction***

Conscients de l’impact de la hausse du coût de la vie sur le pouvoir d’achat des salariés, et notamment des salaires les plus faibles, ils ont effectué les propositions suivantes :

* Versement d’une prime exceptionnelle pour le pouvoir d’achat (PEPA)
* Mise en place d’une classification des rémunérations et intitulés de poste sur le périmètre Exploitation
* Revalorisation de la prime d’ancienneté

Les 3 organisations syndicales ont unanimement rejeté la proposition relative au versement de la PEPA, précisant que les salariés étaient dans l’attente d’une revalorisation de leur salaire mensuel brut, afin de pouvoir faire face à la hausse du coût de la vie.

Suite échanges, les membres de la Direction ont revu leur proposition, débouchant sur les mesures définies au paragraphe 2.

Par ailleurs, les parties se sont accordées pour revoir l’accord de participation existant (accord d’entreprise signé en date du 12/07/2022 et révisant les modalités de répartition de la réserve spéciale).

1. **MESURES MISES EN PLACE SUITE A L’ACCORD DES PARTIES** 
   1. ***Mesures portant sur la rémunération et les salaires effectifs***

A la suite de l’accord des parties, il est convenu d’appliquer les dispositions suivantes, à compter du 1er août 2022 :

* **Augmentation générale des salaires de +30 € au 01/08/2022 sur la base des salaires de base effectifs au 31/07/2022.**

**Cette augmentation générale des salaires sera effectuée sur la paie de septembre, avec effet rétroactif au 01/08/2022.**

* **Mise en place d’une classification visant à structurer et harmoniser les rémunérations, coefficient, emplois et organisations au sein du périmètre Exploitation (UAP, HUB et Plateforme).** Cette disposition sera mise en place au plus tard le 01/11/2022.

Les rémunérations indiquées sont les rémunérations minimales que l’entreprise s’engage à mettre en œuvre, par typologie d’emploi et coefficient sur le périmètre Exploitation.

**2*.2 La durée effective et l’organisation du temps de travail***

Les parties ont convenu d’engager des négociations sur l’harmonisation du temps de travail avant le 31/12/2022.

Ces négociations intégreront notamment, un volet sur la mise en place du Compte Epargne Temps et d’un Plan d’Epargne Retraite.

**2.3 *Intéressement, participation et épargne salariale***

L’intéressement, la participation et l’épargne salariale sont couverts par accord d’entreprise.

Suite échanges entre les parties, l’accord de participation a été révisé en date du 12/07/2022. Les évolutions concernent les modalités de répartition de la réserve spéciale.

***2.4 Le suivi et la mise en œuvre des mesures visant à réduire les écarts de salaires et le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.***

La Direction et les partenaires rappellent qu’un accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en date du 22 mars 2021.   
Par ailleurs, le projet de classification ci-dessus exposés s’inscrit également dans une logique d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1. **DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » des Services de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément à l’article L.2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent accord sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de la partie se chargeant du dépôt de l’accord dans les conditions prévues par l’article D.2231-2 du code du travail, sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en 5 exemplaires originaux,

à BRUZ, le 21 septembre 2022

**Pour la société ISB FRANCE Pour l’organisation syndicale CFTC**

**Pour l’organisation syndicale CGT**

**Pour l’organisation syndicale CFDT**