|  |
| --- |
| **ACCORD NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  **POUR LA SOCIETE GUISNEL DISTRIBUTION**  **DU 29 NOVEMBRE 2022** |

**Entre**

GUISNEL DISTRIBUTION

Société par Action Simplifiée

Dont le siège social est situé à 106 Rue de Dinan, 35120 DOL DE BRETAGNE immatriculée au RCS de ST MALO sous le numéro 315064501

Représentée par xxxxx

D’une part,

**Et**

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la société, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs :

* Le syndicat C.F.D.T. représenté par xxxxxxxx

D’autre part,

Après discussions et échanges, il est conclu le présent accord.

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, a été engagée au sein de l’entreprise GUISNEL DISTRIBUTION.

Le présent accord est conclu dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l’année 2023.

Il est rappelé que xxxxx a réuni les membres du CODIR, en réunions extraordinaires à deux reprises pour prendre en compte le contexte économique et social dans les actions à venir.

1. le contexte économique actuel :

* Ralentissement économique avec un impact sur la consommation des Français
* Hausse des coûts de l’énergie
* La baisse des permis de construire, la croissance des prix des matériaux entrainant un manque de visibilité pour nos clients de l’Activité GUISNEL LOCATION
* L’augmentation des taux d’intérêt avec un fort impact sur la construction de logements sur le territoire français
* La perte d’un gros client sur l’Activité GUISNEL DISTRIBUTION
* La baisse du marché du meuble (hors cuisines) : des clients historiques sont en difficulté ou en liquidation
* La hausse des différentes charges (patronales, coûts d’entretien…)
* Les retards de livraison des véhicules neufs et leur prix d’achat incertain

2 – Le contexte inflationniste a conduit à plusieurs augmentations du SMIC en 2022 mais aussi à trois revalorisations des grilles de rémunération par la Convention Collective Nationale des Transports Routiers sur la même période (1er février 2022, 1er mai 2022 et 1er décembre 2022). L’inflation constatée fin octobre 2022 est de 6,2% et les prévisions de fin d’année prévoient une inflation annuelle (du 01/01/22 au 31/12/22) entre 6,2 et 6,5%.

xxxx et le CODIR sont préoccupés par le pouvoir d’achat des salariés du Groupe Guisnel et a souhaité organiser les Négociations Annuelles Obligatoires plus tôt que prévu en ayant un maximum d’informations sur l’évolution du SMIC et la revalorisation des rémunérations au sein de la Branche Transports.

La décision a été prise, par la Direction de l’Entreprise, de rencontrer les délégués syndicaux dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, le 29 novembre 2022.

Lors de cette réunion, les thèmes suivants ont été abordés

1. Grille de rémunération collective et système de primes collectives
2. Analyse et révision de la prime sur la valeur ajoutée à la présence
3. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord relatif à l’Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a été signé le 24 novembre 2020 pour l’ensemble du Groupe Guisnel. Cet accord est entré en vigueur pour une durée de 3 ans. Ce point ne sera donc pas traité dans le présent accord.

**A - Augmentation générale**

Suite aux différentes réunions de négociation, les partenaires sociaux et la Direction se sont accordés sur les éléments ci-dessous :

Les propositions sont validées dans l’ensemble par les délégués syndicaux.

**Pour le Personnel Roulant :**

* Revalorisation des taux horaires, à partir du 1er décembre 2022 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Coefficient | Poste | Taux horaire Brut |
| 118 | Aides livreurs | 11,47 |
| 128 | Conducteurs Courte Distance | 11,47 |
| 138 | Conducteurs Longue et Courte Distance et Livraisons Particuliers | 11,60 |
| 150 | Conducteurs Courte et Longue Distance | 11,85 |

**Pour le personnel de Quai** :

* Revalorisation des taux horaires, à partir du 1er décembre 2022 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Coefficient | Poste | Taux horaire Brut |
| 118 | Techniciens de Quai | 11.47 |
| 120 | Responsables Equipe Quai | 11,85 |

Les propositions sont validées dans l’ensemble par les délégués syndicaux.

La refonte de la classification des Techniciens de Quai n’a pu être abordée compte tenu du contexte mais reste d’actualité.

**Pour le Personnel de l’Activité Cuisines**

* Revalorisation des taux horaires au 1er décembre 2022 pour la grille de rémunération des poseurs de cuisines – prévisiteurs et coordinateurs techniques

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Poseur de Cuisines Débutant | 11.48 euros |
| Poseur de Cuisines Confirmé | 12 euros |
| Poseur de Cuisines Expert | 12.50 euros |
| Prévisiteur Débutant | 11.48 euros |
| Prévisiteur Confirmé | 12.50 euros |
| Prévisiteur Expert | 13.50 euros |
| Coordinateur Technique | 14.08 euros |

Il est rappelé que le salaire de base est complété par des primes mensuelles. En contrepartie, la prime de service de 41,92€ est supprimée.

Les propositions sont validées dans l’ensemble par les délégués syndicaux.

**Pour le Personnel « Administratif » :**

Les salaires pour ce type de poste sont négociés lors des Entretiens Individuels.

Cependant, les décisions validées lors des NAO de 2022 sont maintenues à savoir l’octroi d’une rémunération mensuelle brut hors ancienneté, à minima de 2000€ bruts mensuels, pour tous à compter du 1er octobre 2023.

Il est noté que les personnes concernées, feront déjà l’objet d’une revalorisation de leur rémunération suite aux Négociations de la Branche Transports et percevront au 1er décembre 2022 une rémunération mensuelle brute (hors ancienneté) de 1926€.

Les partenaires sociaux ont émis un avis favorable à toutes ces dispositions.

**B – Systèmes de primes collectives**

Le système de primes collectives fera l’objet d’une renégociation avant la fin décembre 2022. La date est fixée au 8 décembre 2022 à 11h00.

Les partenaires sociaux ont émis un avis favorable.

**C-Prime sur la valeur ajoutée à la présence**

A titre exceptionnel, la Direction souhaite reconduire la prime sur la valeur ajoutée à la présence. Cette prime reste exceptionnelle et non reconductible tous les ans. En aucun cas, elle ne sera intégrée au Guide de Rémunération.

Les propositions de la Direction sur l’octroi de cette prime sont les suivantes :

Définition :

La direction rappelle le fondement de la prime liée à la présence et destinée aux salariés ayant réellement et le plus crées de la valeur ajoutée pour l’Entreprise. Elle récompense les salariés assidus.

Montant exceptionnel de la prime :

**Prime Exceptionnelle de 1000€** pour les Conducteurs Livreurs (VL/PL/SPL / VL Monteur de Meubles) – Techniciens de Quai (y compris préparateurs de tournées, technicien de quai pointeur, technicien de quai retours, contrôleur qualité) – Poseurs de Cuisines – Responsables (Chefs) Equipe Quai – Adjoints Responsables de Quai - Stagiaires Ecoles Guisnel Distribution – Manœuvriers.

Le montant alloué à un salarié ne comptabilisant aucune absence durant l’année civile est égal à 1000€ brut. La définition de l’absence est rappelée plus bas.

Le montant alloué à un salarié comptabilisant un nombre d’absences inférieur ou égal à 5 jours au cours de l’année civile est égal à 500€

Le montant alloué à un salarié comptabilisant un nombre d’absences supérieur ou égal à 6 jours au cours de l’année civile est égal à 0€

**Prime Exceptionnelle de 500€** pour les Aides Livreurs et autres catégories de personnel (hors membres du CODIR et Cadres bénéficiants d’un système d’intéressement)

Le montant alloué à un salarié ne comptabilisant aucune absence durant l’année civile est égal à 500€ brut.

Le montant alloué à un salarié comptabilisant un nombre d’absences inférieur ou égal à 5 jours au cours de l’année civile est égal à 250€

Le montant alloué à un salarié comptabilisant un nombre d’absences supérieur ou égal à 6 jours au cours de l’année civile est égal à 0€

Le montant de la prime sera versé au plus tard au mois de décembre 2023 (virement 4 janvier 2024).

Cette prime n’est pas reconductible tous les ans.

Conditions d’éligibilité :

Être présent à l’effectif au 31/12/2023

Les salariés rentrés en cours d’année pourront bénéficier de la prime au prorata temporis du temps de présence de l’année dans l’Entreprise.

Les salariés qui partiront en retraite bénéficieront de la prime au prorata temporis du temps de présence de l’année dans l’Entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la prime au prorata temporis du temps de présence de l’année dans l’Entreprise.

Calcul de la présence :

Toutes les absences à l’exception des celles liées à la formation, aux congés payés, aux journées pour événements familiaux conventionnels et aux récupérations, aux congés de maternité, congés obligatoires de naissance et paternité (7 jours), absences autorisées payées, seront déduites pour définir le montant de la prime.

Les absences n’ouvrant donc pas de droit à la prime sont les suivantes : accident du travail, maladie, activité partielle, absences non justifiées, mise à pied, congé parental, congés autorisés non payés, congés paternité au-delà des 7 jours obligatoires, congés pathologiques maternité.

Les délégués syndicaux apportent un avis favorable sur la mise en œuvre de la prime exceptionnelle sur la valeur ajoutée à la présence.

La note explicative sur les conditions, les règles d’octroi sera adressée aux salariés.

**ARTICLE 3– REVISION ET DENONCIATION DU PRESENT ACCORD**

Cet accord pourra être caduc à l’issue de la première année de mise en œuvre ou faire l’objet d’un avenant conclu avec les signataires de l’accord initial.

**ARTICLE 4– NOTIFICATION**

Conformément à l’article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise GUISNEL DISTRIBUTION (elle pourra être notifiée par un courrier électronique avec accusé de réception), aux membres du CSE et à l’ensemble des salariés par voie d’affichage.

**ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, par la Direction de l’entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail appelée « TéléAccords » dans les conditions prévues au Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs.

Le présent accord sera également déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Saint Malo (35) en un exemplaire original signé.

Les parties conviennent que la structure de rémunération des personnels est un élément stratégique de compétitivité et d’attractivité, qu’il convient de garder confidentiel dans un contexte concurrentiel.

En outre, il sera affiché dans toutes les agences de l’entreprise GUISNEL DISTRIBUTION (articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du Travail).

Fait le 29/11/2022

A Dol de Bretagne

Pour la Direction de GUISNEL DISTRIBUTION,

xxxx

Pour les organisations syndicales représentative de salariés :

xxxx