**PROCES VERBAL DE cloture**

**NAO 2023**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été invitées par l’employeur, par convocation du 23 novembre 2022 à engager ladite négociation.

Selon le calendrier de négociations défini en commun, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

* Jeudi 24 novembre 2022
* Mercredi 30 novembre 2022

A l’issue de ces différentes réunions, le présent procès-verbal a été rédigé, clôturant les négociations au titre de l’année 2023 et qui a été ouvert à la signature des organisations syndicales.

1. **Contexte général**
2. **Retour sur l’année 2022**

Cette année, les NAO s’inscrivent dans un contexte bien particulier. Il conjugue la difficulté de recruter des conducteurs, pour notre entreprise et tous les autocaristes français, et les enjeux liés à la fidélisation de notre personnel.

Dans ce contexte l’objectif premier de l’entreprise est d’accroitre son attractivité tout en gardant à l’esprit la préservation des emplois et la qualité de travail qui est sienne.

Pour rappel, l’accent est mis sur la volonté de donner une force nouvelle à XXX et de nous assoir durablement dans le paysage isérois. En parallèle le souhait est de sécuriser et préserver l’emploi de l’ensemble des collaborateurs.

L’entreprise n’avait pas prévu la guerre en Ukraine et ses conséquences sur l’inflation. Pour autant, ce conflit impacte fortement et durement les objectifs de résultats par un accroissement significatif des dépenses de carburant et du gaz en particulier. Nous devons donc faire le maximum pour accompagner nos collaborateurs en minimisant l’impact de l’inflation sur leur qualité de vie, tout en maîtrisant au mieux les incidences financières de ce contexte mondial.

Des enjeux importants arrivent et VFD se doit de se sécuriser et de se projeter pour garantir à chaque collaborateur une vision à long terme.

En complément, le gain des marchés de la M-TAG PROXIMO 14 et 15 ainsi que la FLEXO 54 nous pousse à être proactifs et toujours innovants sur notre politique de rémunération.

1. **Informations relatives à la négociation**

Au cours de la réunion du 24 novembre 2022, les partenaires sociaux ont convenu que la base des négociations se ferait sur la base des éléments fournis concernant l’année 2021 dans sa globalité.

En complément, il est à noter qu’en 2022 a été enregistrée une revalorisation du salaire du personnel de conduite à hauteur de 4%, ce qui correspond à une hausse significative.

Par ailleurs, nous avons aussi réalisé des rémunérations conventionnelles au 1er avril 2022 puis le 1er octobre 2022, portant le taux horaire minimum à l’embauche à 11.37€.

1. **Demandes des organisations syndicales**

Voir tableau en annexe 1

1. **Précisions apportées par la direction quant à ces demandes.**

Au regard des différentes demandes présentées, il convient donc de cibler les actions prioritaires, le budget de l’entreprise ne permettant pas de tout satisfaire.

1. **Dernier état des propositions faites par la direction**

A l’issue des échanges la Direction propose :

1. **Revalorisation des salaires :**
   1. **Personnel de conduite (cf. grille jointe)**
      * + 6% à/c du 1er décembre 2022
      * + 2% à/c du 1er septembre 2023
   2. **Personnel sédentaire**
      * + 4% à/c du 1er janvier 2023

*En annexe 2 : nouvelle grille des salaires pour le personnel roulant.*

1. **Primes** 
   1. **Repas unique** 
      * 9 € à/c du 1er décembre 2022
   2. **Dimanche**
      * 45 € à/c du 1er décembre 2022
   3. **Repas majoré**
      * 14 € à/c du 1er décembre 2022
   4. **Prime Transport**
      * Au titre de 2023 uniquement, une prime de transport sera versée à l’ensemble du personnel ne disposant pas de véhicules de fonction et/ou de service à/c du 1er janvier 2023.
      * Cette prime sera proratisée pour toutes les absences d’une semaine minimum
      * Son montant sera de 10 € / mois et est cumulable avec la prime transport « domicile-travail » selon les conditions fixées par la législation.
   5. **Tickets restaurant**
      * 9€ à/c du 1er janvier 2023 avec une répartition de 60% employeur et 40% pour le collaborateur
   6. **Prime remplacement exploitation été (de juillet à août)**
      * 100 € pour la période (pour au minimum 1 mois de remplacement)
      * 50€ pour 2 semaines de remplacement
   7. **Prime astreinte**
      * 28 € à/c du 1er janvier 2023
2. **Mutuelle**

La mutuelle continuera à être prise en charge à 100% par l’employeur sur la part isolée au titre de 2023 soit 59€ / mois.

Les garanties resteront les mêmes qu’actuellement.

1. **Conditions de travail et qualité de vie au travail**
   1. **Jours enfants malades**

Conscients que l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu majeur, la Direction accepte que les termes de notre Accord AOTT concernant l’octroi de jours d’absences pour enfants malades valent, en valeur identique, pour chaque enfant. Ainsi le/la salarié.e dispose désormais d’une autorisation d’absence (sous le même schéma et obligations) d’une journée par an au total et par enfant malade de moins de 16 ans et à charge, et de 2 jours par an au total et par enfant malade de moins de 3 ans.

* 1. **Travail des seniors**

La Direction s’engage à réaliser, en collaboration avec ses représentants du personnel, un travail afin d’élaborer un nouvel accord pour l’emploi des séniors courant janvier.

1. **La gestion des emplois et des parcours**

La Direction s’engage à établir et à mener une politique de GPEC sur 2023.

1. **Divers**
   1. **Intéressement**

Un nouvel accord d’intéressement sera mis en œuvre en 2023. Des réunions seront programmées en janvier 2023.

* 1. **13eme mois**

La Direction va mener une réflexion sur la proratisation du 13ème mois pour dynamiser les conditions d’embauche.

* 1. **Conducteurs accompagnants**

La Direction s’engage à réaliser une étude sur le sujet des conducteurs qui accompagnent les nouveaux conducteurs avec l’objectif de réfléchir à une prime.

Après avoir examiné les propositions faites par la direction, les organisations syndicales ont exprimé leur accord global sur ce résultat des négociations au titre de l’année 2023.

Le présent procès-verbal clôture donc les négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2023.

Les dispositions du présent procès-verbal sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

Le présent texte est conclu à durée indéterminée.

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent procès-verbal sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera applicable, le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 et suivants du Code du travail.

Ainsi, une fois expiré le délai d'opposition des organisations syndicales non-signataires, la partie la plus diligente déposera l'accord à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Conformément à l’article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent procès-verbal ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l’une ou l’autre des parties signataires. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature de présent accord. L’avenant de révision devra être signé par au moins l’une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, sous réserve d’un préavis d’un mois, soit par la direction de l’Entreprise, soit par l’ensemble des organisations syndicales signataires. La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à tous les signataires. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Le 30 novembre 2022, en 5 exemplaires

**Pour l’entreprise VFD SAS pour les Organisations Syndicales** **Représentatives**

Le Président Directeur Général

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour SUD SOLIDAIRES

Annexe 2 : Grille salaires personnel de conduite

XXX 2023



**Annexe 1 : Tableau des revendications**

|  |  |
| --- | --- |
| **Revendications NAO 2023** | |
|  |  |
| **CGT** | **Augmentation de 1,5€ net du taux horaire** |
| **création d'une vraie grille de salaire avec augmentation systématique tous les 2 ans** |
| **104 jours de repos** |
| **prime de samedi de 30€ net pour motiver** |
| **prime de dimanche de 60€ net** |
| **revalorisation des majorations du travail de nuit +25%** |
| **TR pour tous les salariés** |
| **participation mutuelle à 60% pour toute la famille** |
| **indemnités de déplacement au réel du domicile aux dépôts extérieurs** |
| **suppression des jours de carence pour maladie** |
| **calcul des HS à la semaine** |
| **6eme semaine de CP** |
| **prime Petit déjeuner de 15€ net le matin** |
| **prime de 40€ net de changement de service** |
| **prime tenue de travail de 30€ net minimum, comme cela pouvait êtrer fait avant** |
| **prime Macron 800€ net** |
| **Participation aux bénéfices** |
| **prime de comptage de 20€ net** |
| **prime de qualité 150€ net** |
| **prime non-accident 80€ net** |
| **indemnisation des coupures de moins de 20 minutes à 100%** |
| **50€ prime chaînage** |
| **prime de 20€ pour accompagner les nouveaux conducteurs** |
| **CFTC** | **Accord sur le Télétravail** |
| **Participation aux frais de transports pour les salariés n'utilisant pas de véhicules de fonction ou de service** |
| **augmentation des TR** |
| **prise en charge de la journée de solidarité** |
| **mise en place d'une PNA ou d'une prime qualité (accident, tenue, ponctualité…)** |
| **augmentation des salaires de 8% pour compenser l'inflation** |
| **révision des dispositions des jours pour enfant malade** |
| **SUD SOLIDAIRES** | **revalorisation de 7% pour le personnel de conduite** |
| **revalorisation de 5% pour le personnel sédentaire** |
| **13eme mois au prorata temporis** |
| **prime de modification de service à 15€** |
| **indemnité repas à 14€** |
| **indemnité repas-unique à 9€** |
| **attribution d'une prime pour l'été de 100€ (pour les exploitants qui gèrent plusieurs sites en remplacement)** |
| **prime d'astreinte à 40€** |
| **prime transport** |
| **amélioration des conditions de travail avec diminution des amplitudes** |
| **révision des temps de parcours** |
| **négociation accord d'intéressement** |
| **négociation sur la GPEC** |
| **MAJ de la BDESE** |
| **FO** | **Révision de l'accord sénior** |
| **révision des jours de carence pour maladie (5 jours aujourd'hui)** |
| **revalorisation prime de dimanche** |