**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**Au titre de 2023**

**Procès-Verbal**

--------------------------------

**Participants :**

Pour la C.F.T.C : \*, Délégué Syndical ; \*

Pour la C.G.T. : \*, Déléguée Syndicale ; \*

Pour l’entreprise : \*, président du Directoire, \*, DRH

**Calendrier :** Deux réunions plénières se sont tenues les

17 novembre 2022

23 novembre 2022

**Contexte général :**

La projection budgétaire donne une copie de compte de résultat satisfaisant en termes d’EBE et de ratio de MS/MB. Cette projection repose cependant sur des hypothèses fragiles en particulier en matière de volume de vente et aussi de maintien de montants de prix de vente. La baisse marquée d’activité DLI sur cette fin d’année pourrait également se prolonger sur le début d’exercice 2023 alors qu’une progression de 6,7% est retenue dans le budget. D’autre part, les indicateurs économiques de VA et de MB comptable (27.8 et 42.9 %) restent un peu de deçà de nos attentes (28 et 45%).

Dans un contexte particulièrement incertain, l’enjeu clé de 2023 va consister à conserver un niveau satisfaisant de marge brute et d’optimiser notre structure d’effectif.

Socialement, compte tenu d’une inflation élevée qui sera voisine de 6% en 2022, l’idée directrice est de maintenir le pouvoir d’achat de nos salariés.

**Les demandes de la C.F.T.C. :**

* Une revalorisation des salaires prenant en compte l’inflation
* Un pilotage RH serré des mesures salariales inférieures au % qui sera retenu afin de ne pas laisser les encadrants seuls porter les messages d’écarts sensibles ou d’insatisfaction aux attendus

**Les demandes de la C.G.T. :**

* Une augmentation de 150€ bruts/mois avec un salaire minimum de base à 2000€ bruts/mois
* Une prise en charge de la mutuelle portée de 75% à 85%
* Un prime d’ancienneté portée au-delà de 15 ans pour aller jusqu’à 24 ans d’ancienneté
* Une augmentation de 100€ pour chaque valeur de médaille du travail
* Une prime de vacances portée de 380€ à 480€
* Une revalorisation des primes liées aux sujétions :
  + Prime poussière/salissure (ateliers Graphite / Mastic / Environnement / Maintenance) portée de 3.45€ par jour à 7€
  + Prime équipe jour (dont panier) portée de 7.90€ par jour à 10€

**Concrètement, à l’issue des réunions, les mesures retenues ont été les suivantes :**

1. Au titre des salaires :

* Une proposition d’augmentation quasi-générale **de 4%** à effet de janvier 2023.

Cette mesure concernera l’ensemble des salariés à l’exception du traitement de situation d’insatisfaction qui donnera lieu à un 0% ou un 2% d’augmentation.

* Une enveloppe gérée au niveau RH pour des repositionnements liés en particulier à des :
  + Accompagnements de jeunes recrues
  + Prises de responsabilité
  + Ecarts significatifs par rapport au marché
  + Performances significatives
* Un maintien d’un différentiel de 200 € avec le montant du SMIC de janvier 2023 pour les salaires d’entrée
* La prime de vacances est portée de 380€ à 410€

1. Une prime de pouvoir d’achat :

Une nouvelle négociation sera ouverte dès janvier 2023 pour le versement d’une Prime Partage de la Valeur sur une base de **1000 €** pour tous les salariés en 2023. Il est rappelé que les éléments pris en compte doivent être les 12 mois qui précèdent le versement. (Si l’accord est signé en janvier 2023, les éléments pris en compte seront relatifs à l’année 2022)

1. Une clause de revoyure courant juin.

Il est convenu de retenir un autre temps de discussion relatif aux salaires, proche de la fin du premier semestre 2023. Temps au cours duquel une mesure salariale complémentaire sera débattue. Ce second temps n’est pas conditionné à l’atteinte d’un indicateur économique.

1. Une révision de notre accord prévoyance.

Dès mars 2023, il est convenu de lancer des discussions sur notre régime de mutuelle en vue de se pencher sur nos régimes de garanties et de s’interroger sur les prises en charge employeur / salarié.

**Les autres thèmes abordés en lien avec les documents remis :**

* Le temps de travail
* Le partage de la valeur ajoutée
* L’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
* La gestion des emplois et des parcours professionnels

**Les positions des organisations syndicales :**

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la C.F.T.C.  Les élus CFTC prennent la décision de signer ces NAO, dans l’objectif de maintien du pouvoir d’achat des salariés, malgré un contexte d’inflation record.  Nous resterons sensibles et vigilants au message qui sera transmis à chaque salarié ne bénéficiant pas de l’augmentation générale, ainsi qu’à l’évolution des données économiques de l’entreprise, dans l’optique de la réouverture des NAO à mi-année. | Pour la C.G.T.  A la suite des retours des salariés, nous signons ces NAO. Nous comprenons l’effort de la Direction sur le maintien du pouvoir d’achat pour l’année 2022 avec le cumul de l’augmentation quasi générale de 4% et de la prime pouvoir d’achat de 1000€.  Cependant, selon l’évolution de l’inflation courant 2022, nous serons vigilants à une deuxième augmentation générale des salaires pour tous à la mi-année.  Les primes pouvoir d’achat ne peuvent pas se substituer aux augmentations de salaire, ainsi, si aucune « déflation » ne se produit d’ici les NAO 2024, il faudra alors que les augmentations de salaire soient indexées sur l’inflation subit par tous. |

***Chasse sur Rhône, le 15 décembre 2022***

***Pour la Direction***

***\* \****

***Pour les Organisations Syndicales***

*C.F.T.C. C.G.T.*

*\* \**