**PROCES VERBAL DE LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL et LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L’ANNEE 2023**

Entre

La société RS ISOLSEC SAS, sise 45 avenue des ACACIAS, représentée par M. XXXXX, en sa qualité de Président, d’une part,

Et

Le Délégué Syndical FO, M. XXXXXXX représentant les salariés, d’autre part.

**Préambule** :

Conformément à l’article L.2242.5 nouv. du Code du Travail, le Délégué Syndical, accompagné de Mme XXXXX et M. XXXXXX ont été conviés à participer à la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération lors des réunions suivantes :

* 9 Janvier 2023
* 16 Janvier 2023
* 23 Janvier 2023

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1** – Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail, notamment les articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d’entreprise, tout spécialement les articles L. 2242- à L. 2242-3 concernant la négociation annuelle obligatoire et L. 2242-8 et suiv.

Son champ d’application est la Société RS ISOLSEC SAS.

**Article 2** – Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, à partir de sa signature.

**Article 3** **– Rémunération**

**3.1 Augmentation de salaires :**

Proposition de l’organisation syndicale :

F.O demande une augmentation de revalorisation de salaires de 6%. L’inflation a été de 5.2% (INSEE au 16/01/2023) en 2022 et l’augmentation du SMIC a été de 5.56% en 3 fois sur l’année 2022.

L’objectif d’EBITDA 2022 est atteint. Les entrées de commande attendues de 11 800k€ ont été de 12 607k€, l’objectif de CA a été atteint. L’augmentation du SMIC au 1er Janvier 2023 a été de 1.81%.

Proposition de la direction :

La direction reprend la décision du groupe SPIRAX SARCO de proposer une augmentation générale de 4.3% à compter du 1er Janvier 2023. Ce chiffre, selon la règle du groupe, correspond à 80% du taux de l’inflation 5.37% estimé au moment de la décision.

Conclusions :

F.O était prêt à descendre à 5.2%. La direction répond que le fait d’appliquer la hausse sur Janvier 2023 équivaut à avoir sur l’année un + de 2.15%.

4.3% est le pourcentage défini par le groupe au-delà duquel la direction n’est pas autorisée à dépasser.

Constat de désaccord.

**3.2 Augmentation du plafond du taux de la prime d’ancienneté :**

Proposition de l’organisation syndicale :

Passer le plafond de la prime d’ancienneté de 15% à 17% pour 15 ans d’ancienneté.

F.O a demandé de passer de 15 à 16% pour le calcul de la prime d’ancienneté.

Proposition de la direction :

La direction indique que cette augmentation serait à déduire des 4.3% d’augmentation des salaires.

Conclusions :

F.O et la direction ne sont pas d’accord.

**3.3 Mise en place du compte Epargne temps :**

Proposition de l’organisation syndicale :

Un projet d’accord avait été travaillé en 2021, FO souhaite que cet accord soit mis en vigueur.

Proposition de la direction :

La direction n’est pas favorable à cette demande du fait que cela conduit à provisionner un montant correspondant aux jours épargnés, ce qui impact le résultat de l’entreprise. La direction va fournir une simulation de l’impact que cela représente.

Conclusions :

L’impact de cette mesure a été chiffré entre 20 et 30 k€ par an.

F.O et la direction ne sont pas d’accord.

**3.4 Prime transport et mobilité durable :**

Proposition de l’organisation syndicale :

F.O demande à ce que la prime transport et mobilité durable passera de 1€ à 2€ par jour travaillé avec le maximum autorisé de 400 € par an.

Proposition de la direction :

La direction est d’accord avec cette proposition

Conclusions :

La prime de transport et de mobilité durable passera de 1 à 2€ à compter du 1er Janvier 2023 et le maximum autorisé sera de 400 € par an.

F.O et la direction sont d’accord.

**3.5 Prime médaille du travail :**

Proposition de l’organisation syndicale :

F.O demande pour

20 ans 130 € au lieu de 60 €

30 ans 200 € au lieu de 90 €

35 ans 325 € au lieu de 105 €

40 ans 435 € au lieu de 120 €

Proposition de la direction

La direction propose pour

20 ans 120 € au lieu de 60 €

30 ans 180 € au lieu de 90 €

35 ans 250 € au lieu de 105 €

40 ans 300 € au lieu de 120 €

Conclusions :

F.O est d’accord avec la proposition de la direction.

**3.6 Mise en place d’une prime sur objectif atteint :**

Proposition de l’organisation syndicale

La direction propose le versement d’une prime dans le cas de l’atteinte de l’objectif de CA et d’EBITDA de l’année 2023, le montant sera discuté en fonction de la valeur réelle du résultat obtenu.

Conclusions :

La direction est d’accord avec la proposition de F.O.

**Article 4 – Durée du travail**

Il a été signé le 29 Mai 2019 un accord collectif sur le nombre de JRTT accordant 9 jours de RTT à chaque salarié non dirigeant pour la période de référence annuelle du 1er au 31 décembre de la même année, le Lundi de pentecôte journée de solidarité est compris dans ce nombre de jours, 4 RTT sont à la disposition de l’employeur et 4 RTT sont à la disposition du salarié.

**Article 5 – Partage de la valeur ajoutée**

Chaque salarié bénéficie de la participation des salariés aux résultats de l’entreprise mise en place par accord le 13 Juin 2006.

**Article 6– Publicité – Dépôt**

A l’expiration du délai d’opposition légal, le présent accord sera déposé (dématérialisation) auprès de la DIRECCTE dont relève le Siège social de la société et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes dont la société dépend, à l’initiative de la Direction, dans les 15 jours suivant sa signature.

Le présent désaccord est établi en trois exemplaires.

Enfin, il sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Cepoy, le 23/01/2023

Pour la Direction Pour FO

XXXXX XXXXX

Président Délégué Syndical