**NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**TRISALID 2023**

**PROCÈS-VERBAL D’ACCORD**

Entre les soussignés,

Le syndicat C.G.T, représenté par Monsieur

D’une part,

Et la société TRISALID, représentée par Monsieur

D’autre part,

Vu les articles L 2242-1 et suivants du code du travail

Préambule

Les parties se sont rencontrées à 3 reprises, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les 11 janvier, 07 février et 09 mars 2023.

Les informations portant sur les effectifs, l’organisation du travail et la rémunération ont été remises par la Direction à l’Organisation Syndicale CGT conformément à la législation en vigueur.

Durant ces réunions, et conformément aux dispositions légales, la Direction et l’Organisation Syndicale CGT ont abordé l’ensemble des blocs de négociation obligatoires (la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail).

La dernière réunion de négociation, le 09 mars 2023 a finalisé les différentes discussions qui ont porté sur les demandes des organisations syndicales et les propositions que la Direction a faites suite à ces demandes.

Les parties signataires s’accordent sur les articles suivants :

**TEMPS DE TRAVAIL – RÉMUNÉRATION – RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE**

**1 – SALAIRES EFFECTIFS**

Article 1 – Rémunération

**1-1 :** Pour l’ensemble du personnel non-cadre, non-forfaitisés, il est négocié d’appliquer une augmentation générale des salaires de 3,8% à effet du 1er janvier 2023 (à valoir sur les augmentations décidées par les partenaires sociaux de la branche déchets intervenue au 01 janvier 2023)

Les primes attachées aux variations des augmentations générales définies par l’entreprise suivront cette évolution.

**1-2 :** Le point TRISALID est donc réévalué de 16.98€ à 17.62€ au 01/01/2023.

Pour rappel, le point SNAD a évolué de 16.81€ à 17.45€ au 01/01/2023.

Les partenaires s’accordent pour reconnaître que cette augmentation générale de 3,8% complétée des revalorisations précisées ci-après répond au double enjeu de ces NAO 2023 : soutenir le pouvoir d’achat des salariés dans un contexte inflationniste d’une part, et maîtriser les coûts salariaux pour ne pas mettre en risque la compétitivité de l’entreprise dans un contexte de forte concurrence d’autre part.

1-3 : La Direction s’engage sur le dernier trimestre 2023 à réaliser une revue des coefficients avec les partenaires sociaux.

Article 2 – Revalorisation de l’indemnité Transport

La direction propose une augmentation de l’indemnité transport mensuelle de 8€ à 13€, à effet du 01 avril 2023 (Eléments Variables de Paie (EVP) d’avril - paie de mai 2023).

Article 3 -Tickets restaurant

La Direction s'engage à mettre en place, sous forme de décision unilatérale de l'entreprise, des «tickets restaurant» d'une valeur de 8€ (participation patronale de 60% et salariale de 40%) à compter du 1er septembre 2023.

Ces dispositions s'appliqueront au personnel ne bénéficiant pas des repas et/ou des casse-croûte ou paniers.

Article 4 - Mission Nettoyage trieurs

Les heures de nettoyage de la chaîne de tri du lundi après-midi pour les 2 trieurs concernés seront systématiquement payées et non plus intégrées aux heures de récupération (RCR), à effet du 01 avril 2023 (EVP d’avril - paie de mai 2023).

Article 5 - Prime exceptionnelle au “personnel de” Quart

Pour les remplacements au quart, en plus de la prime de Quart de remplacement Semaine (rubrique paie RBUK4) de 25€, il sera versé :

> en semaine (Quart matin ou Quart après-midi) , une prime exceptionnelle de 15 euros

> de nuit, une prime exceptionnelle de 25 euros

Pour les remplacements au quart , en plus de la prime de Quart de remplacement Week-end et jour férié (rubrique paie RBUI2) de 50€, il sera versé une prime exceptionnelle de 10 euros, peu importe que le quart soit du matin, d’après-midi ou de nuit.

Et ce à effet du 01 avril 2023 (EVP d’avril - paie de mai 2023).

Article 6- Astreinte- maintenance

La prime d’astreinte (rubrique de paie RBUPA) est portée à 40 € par jour d’astreinte complet, à effet du 01 avril 2023 (EVP d’avril - paie de mai 2023).

De plus, pour les interventions sur le samedi, une majoration des heures de 25 % supplémentaires sera accordée en plus de celles qui se déclencheraient en automatique du fait du calcul hebdomadaire des heures, à effet du 01 avril 2023 (EVP d’avril - paie de mai 2023).

**2 – Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes**

La Direction et l’Organisation Syndicale CGT constatent qu’il n’existe pas au sein de l’entreprise d’écart de rémunération ni de différence en matière de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes.

**3 – DURÉE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les partenaires sociaux n’ont pas pour l’heure le projet de modifier la durée effective et l’organisation du temps de travail.

**4 – INTÉRESSEMENT – PARTICIPATION – ÉPARGNE SALARIALE**

Il est rappelé que la Participation, le PEG et le PERCO relèvent des accords groupe en vigueur.

*Deux abondements : jusqu’à 300€ pour le SEQUOIA 2023, et jusqu’à 200€ pour le PEG/PERCO 2023 :*

L’offre Sequoia 2023 propose une composante sécurisée, à effet de levier, avec un abondement jusqu’à 300€.

Cette composante sécurisée cible les salariés ayant des capacités d’épargne modestes et recherchant une protection des sommes investies et abondées. Elle octroie un abondement à 100% dans la limite de 300€ bruts. Le souscripteur bénéficie, dans tous les cas, d’une garantie de son apport personnel et de son abondement.

Les salariés pourront faire le choix d’investir tout ou partie de leur prime de Participation et/ou d’Intéressement dans l’opération d’augmentation de capital via le FCPE Sequoia Relais.

Investir sa prime de Participation et/ou d’Intéressement dans l’offre sécurisée de Sequoia 2023 permet de protéger son épargne, multiplier ses gains et devenir actionnaire de Veolia.

Pour résumer, sur 2023, on distingue 2 enveloppes d’abondement qui sont cumulables :

* 300€ maximum pour un versement de 300€ dans le fonds Sequoia Relais 2023 (opération Sequoia 2023)
* 200€ maximum pour un versement de 250€ sur le PEG et/ou le PERCO

Soit 500€ maximum d’abondement pour l’année 2023.

Intéressement:

L’accord d’intéressement propre à la société TRISALID a été conclu pour une durée de 3 ans soit jusqu’au 31 décembre 2022.

Une négociation sera prochainement initiée afin d’aboutir à la conclusion d’un nouvel accord d’intéressement avant le 30 juin 2023.

Pour l’année 2022, les montants distribués (pour 100% de présence sur l’année 2022) seront les suivants:

- Critère Financier : 225€

- Critère sécurité : 600 €

**La direction propose un versement complémentaire d’intéressement exceptionnel (“supplément d’intéressement”) de 150€ bruts par collaborateurs pour une présence à 100% sur l’année 2022, au prorata du temps de présence pour l’année 2022 conformément aux conditions définies dans l’accord d’intéressement TRISALID.**

Ce supplément est le résultat d’un engagement de l’année 2022 suite à une non distribution d’intéressement en 2022 au titre de 2021.

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**1 – Régime de prévoyance et de garantie des frais de santé**

Il est rappelé que les régimes de prévoyance et de garantie des frais de santé, mis en place dans l’entreprise sont communs à l’ensemble des salariés du groupe.

Une commission mutuelle Non-cadre existe et des réunions sont d’ailleurs tenues régulièrement, au niveau de l’instance de dialogue social du groupe.

Concernant les frais de santé, la direction propose de faire passer la participation patronale mensuelle de la mutuelle non cadre de :

> 40.14€ à 43.64 € pour les salariés sous régime ISOLÉ, et 59.69€ à 63.19€ pour les salariés sous régime FAMILLE, au 01/01/2023 (rétroactif sur Paie d’avril 2023).

> puis de 43.64€ à 47.14€ pour les salariés sous régime ISOLÉ, et 63.19€ à 66.69€ pour les salariés sous régime FAMILLE, au 01/07/2023 ( paie de juillet 2023).

**2 -Accord télétravail.**

Un accord Groupe RVD a été signé le 24 décembre 2021 qui fixe les modalités pratiques de mise en place du télétravail en période normale. Cet accord s'applique à l'ensemble des sociétés (toutes régions ou filiales confondues) de Recyclage et Valorisation des Déchets (RVD) et des salariés qui composent ces sociétés.

Il prévoit la possibilité d'aller jusqu'à deux jours de télétravail par semaine (avec une réserve pour les temps partiels).

**3- Savoir de Base**

Lancement d’une campagne de formation sur les savoirs de base (lire/écrire) pour les salariés de l'équipe du centre de Tri afin de développer leurs compétences ou les renforcer, et accroître leur employabilité.

Il sera réalisé au préalable une étude sur la durée, le coût, et l’organisation. Cette campagne s’inscrira sur la base du volontariat des salariés. La direction travaillera avec les partenaires sociaux pour une mise en place sur le dernier trimestre 2023.

**Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions de l’article D. 2231-4 du Code du travail, l’Accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail, seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail prévue à cet effet

([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

**Durée de l’accord**

Ce procès-verbal d’accord est conclu pour les NAO de l’année 2023.

Fait à Saran, le 24 mars 2023, en 5 exemplaires originaux.

Pour la Direction, Monsieur

Pour le syndicat CGT, Monsieur