**Procès-Verbal d’accord**

**Négociation annuelle sur la rémunération,**

**le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

**Exercice 2022/2023 - Lilial**

**Préambule**

En préambule, il est rappelé l’historique de ces négociations portant sur l’exercice 2022/2023.

3 réunions de travail ont été organisées aux dates suivantes :

* La réunion préparatoire du 06/10/2022,
* Les réunions de travail du 08/11/2022, 15/11/2022.

Suite aux échanges, la Déléguée Syndicale et la Direction ont signé, en date du 23 novembre, ce PV d’accord qui formalise la fin de la négociation **portant sur la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.**

**Etaient présents :**

Pour la Direction Lilial :

(…), Directeur Business Développement

Pour les Délégués Syndicaux :

(…), Déléguée Syndical CFDT

1. **Revendications des Délégués Syndicaux**

Propositions CFDT

La délégation a fait connaitre les attentes suivantes pour cette Négociation Annuelle Obligatoire :

- Augmentation de la prise en charge employeur des tickets restaurants pour atteindre 5,92€ par tickets

- Augmentation de la dotation pour les chèques vacances pour tous les salariés

- L’octroi de journées de RTT supplémentaires

- Une prise en charge à 100% de la complémentaire santé

- L’ajout de primes semestrielles

- Le passage à 90 jours de télétravail pour tous, Cadres / Agents de maitrise / Employés, et la contribution à une prime d’occupation du logement

- En attente des propositions de la direction concernant les augmentations générales, le CSE est particulièrement attentif à la structure de la rémunération et à la compétitivité des salaires de Lilial sur le marché.

**Propositions de la Direction suite aux demandes de la délégation**

1. **Revalorisation salariale au 1er janvier 2023**

Malgré une très forte hausse des coûts cette année, à tous les niveaux et les investissements réalisés sur l’année, la Direction maintient le principe d’une augmentation de la masse salariale.

Le budget est défini sur la base des collaborateurs éligibles (entrés ou promus avant le 1er septembre 2022) et représente une enveloppe destinée aux augmentations individuelles de **4% de la masse salariale.** Il s’agit d’un budget pour des augmentations individuelles, qui restent à la discrétion des managers et basés sur des critères objectifs.

Cette augmentation, sera destinée en priorité aux salariés dont la rémunération est inférieure ou équivalente à 28 000€ annuels (salaire de base et rémunération variable).

La répartition des augmentations de salaire devra se faire dans le respect de l’enveloppe totale d’augmentation, en fonction des performances individuelles déterminées lors de l’entretien annuel. Le pourcentage individuel sera décidé en concertation avec les managers, prenant en compte la performance individuelle.

L’information des salariés sera effectuée lors de l’entretien salarial et formalisée dans un avenant au contrat de travail signé par le salarié. L’application sera applicable au 01/01/2023 et l’augmentation vaudra pour les 12 mois à venir à savoir toute la période allant du 1er janvier au 31 décembre.

**Focus sur les salariés en deçà du salaire médian (28K€ annuels)**

Le budget une utilisation prioritaire du budget, pour les salariés en deçà du salaire médian. Il s’agit d’un budget pour des augmentations individuelles et ce budget reste à la discrétion des managers. Les augmentations seront basées sur des critères objectifs (performance, décalages de rémunération).

**Focus sur la rémunération des salariés du CRC :**

* Pour les salariés du CRC, est prévue la réintégration des primes mensuelles, à la suite des augmentations.
* C’est une action forte sur la structure de la rémunération et donc une avancée sociale sur le plan de la sécurisation et des augmentations futures.
* Est également instaurée une prime trimestrielle d’un montant de 200€ (par trimestre), sur la base de critères objectifs et portés à la connaissance des salariés concernés avant le 15 janvier 2023.

**En raison de l’utilisation prioritaire pour les salariés en dessous du salaire médian, pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 28K€, le budget sera de 3%.**

* Il s’agit d’un budget (moyenne de toutes les augmentations) et non d’une augmentation minimale ou maximale. Les managers auront la possibilité de proposer des augmentations, dans la limite de ce budget, avec les critères de performance habituels (conforme ou supérieur aux attentes). Ce budget reste à la discrétion des managers et les augmentations seront basées sur des critères objectifs (performance, décalages de rémunération).

1. **Tickets restaurants**

La direction souhaite augmenter sa prise en charge des tickets restaurants, passant à 60% pour l’employeur et 40% pour le salarié, tout en portant la valeur faciale à hauteur de 9,50€.

A partir du 1er janvier 2023, la prise en charge employeur sera donc de 5,70€ par ticket ; et 3,80€ pour le salarié.

1. **Télétravail**

La Direction souhaite augmenter le nombre de jours de télétravail à 46 jours, correspondant à 1 jour de télétravail par semaine pour la plupart des collaborateurs (52 semaines par an, moins 6 semaines de congés et RTT). Les modalités de pose restent inchangées et les Directions des différents services restent à même de définir les règles spécifiques à la pose au sein de leurs équipes, conformément à notre accord.

Enfin, des ateliers de travail seront organisés en 2022/2023, afin d’évaluer l’utilisation des journées de télétravail, la pertinence de notre accord sur le sujet, les modes de fonctionnement et impacts sur nos habitudes de collaboration au sein de Lilial.

1. **Autres demandes**

* Concernant l’attribution de **primes semestrielles** supplémentaires, la Direction souhaite cette année mettre l’accent sur les salaires de base, pour privilégier des augmentations durables et sécurisées.
* La Direction souhaite **maintenir le principe d’une enveloppe destinée au Chèques Vacances,** le budget sera adapté, proportionnellement au nombre de salariés présents au mois d’avril, il s’agit donc d’un budget en hausse pour 2022/2023.
* Concernant les **RTT supplémentaires**, c’est une avancée sociale très récente (2021) et importante, adaptée à nos besoins. La Direction ne souhaite pas faire évoluer l’accord sur le temps de travail.
* Concernant la prise en charge de la **complémentaire santé**, nous allons certainement voir la mise à jour à la hausse de notre cotisation d’ici la fin de l’année. Toutefois, nous souhaitons cette année prioriser une utilisation du budget sur les salaires de bases, ce qui nous semble être une mesure plus forte et impactante pour les salariés.

**Conclusion des négociations**

A l’issue des différents échanges et discussions, les parties se sont accordées sur la signature d’un PV d’accord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022/2023 :

- La Déléguée Syndicale CFDT émet **un avis favorable**

La Déléguée Syndicale a émis des commentaires sur l’avis rendu, diffusés par voie d’affichage au sein des locaux, annexés à cet accord.

Ce PV est signé en 4 exemplaires originaux, des copies étant adressées à la DDETS et au Greffe des Prud’hommes ainsi que par voie électronique.

Fait à Trélazé, le 7 décembre 2022.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Signatures** |
| Pour la Direction de Lilial  DG |  |
| Pour la C.F.D.T.  DS |  |