

## ACCORD PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE RELATIVE A L’EVOLUTION DES SALAIRES ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNEE 2023

Entre :

La Société par Actions Simplifiées AMTP Vitry, prise en son siège social de Vitry Le François, sise Z.I.  de Vitry-Marolles BP 20010 51301 Vitry Le François cedex, correspondant aux éléments d’identification suivants :

Code APE : 2932Z

N° SIRET : 383 132 081 00035

N° URSSAF : 5104105780111

Et, représentée par , dûment habilité en sa qualité de Directeur Général

-d’une part,

et,

Les organisations Syndicales représentées pour la C.F.D.T. par et pour la C.G.T. par

-d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

La Direction et les partenaires sociaux ont été amenés à se rencontrer dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire instituée par la loi n° 82.957 du 13 novembre 1982.

Les parties se sont rencontrées une première fois le 27 février 2023 pour une réunion préparatoire, conformément à l’article L.2242-5 du Code du Travail.

Durant cette réunion, le calendrier des réunions de négociation a été défini, ainsi que la date de remise des documents de travail.

Puis trois réunions se sont tenues le 10 mars 2023 à 9h00, le 15 mars 2023 à 14h00, et le 20 mars 2023 à 14H00. Au terme de la réunion en date du 20 mars 2023 les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Les parties conviennent également qu’elles se rencontreront à nouveau au cours du 2ème trimestre 2023 afin de définir les critères de performances applicables pour l’année 2023 dans le cadre de l’accord triennal d’intéressement 2022 – 2024 signé le 16 juin 2022.

**Article 1 : Crédit d’augmentation**

**A) Personnel Ouvrier**

* Augmentation générale

Avec un effet rétroactif au 1er mars 2023, un crédit représentant 4% de la masse salariale de la catégorie concernée est affecté aux augmentations générales avec application d’un montant mini de 90€ bruts.

* Augmentation individuelle

Le 1er avril 2023, un crédit représentant 1% de la masse salariale de la catégorie concernée, sera affecté aux augmentations individuelles.

**B) Personnel ETAM**

* Augmentation individuelle

Le 1er avril 2023, un crédit représentant 5% de la masse salariale de la catégorie concernée, sera affecté aux augmentations individuelles.

**C) Personnel Cadre**

* Augmentation individuelle

Le 1er juillet 2023, un crédit représentant 5% de la masse salariale de la catégorie concernée, sera affecté aux augmentations individuelles.

**D) Autres éléments de salaire**

1. Indemnité d’éloignement

L’indemnité d’éloignement sera revalorisée de 5% au 1er mars 2023.

1. Prime et panier de nuit

La prime de nuit sera revalorisée de 5% au 1er mars 2023 et passera donc à 3,48 €/heure de nuit.

Le panier de nuit sera revalorisé de 5% au 1er mars et passera à 7,73 € (7,10 € exonéré + 0,63 € non exonéré)

3) Salaire d’embauche

Relèvement de 4% au 1er mars 2023 du salaire brut minimum d’embauche à 1800,00 euros.

**E) Autre mesure**

La prise en charge par l’employeur de la cotisation mutuelle de base passera au 1er avril 2023 de 50 à 60%.

**E) Communication des augmentations individuelles**

La définition des augmentations individuelles est faite en fonction de critères de poids identiques : la sécurité et la qualité du travail au poste, le présentéisme et le comportement individuel.

Lors de la communication des augmentations individuelles, chaque personne se verra expliquer par son responsable hiérarchique, l’appréciation qui a été faite de chacun de ces critères et qui a mené à la détermination de son augmentation.

Chacun aura ainsi la pleine connaissance des pistes d’améliorations permettant de faire évoluer son augmentation individuelle.

Par ailleurs, le courrier accompagnant l’augmentation individuelle comportera le montant en Euro de cette augmentation et le pourcentage que cela représente, permettant ainsi à chacun de se situer par rapport à l’augmentation individuelle moyenne.

#### Article 3 : Durée et aménagement du temps de travail

La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte. Cette journée est prise sur les droits annuels ARTT au 1er janvier de l’année civile.

Dans le cadre de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et en application des nouvelles dispositions de l’article L2242-8 du Code du Travail concernant le droit à la déconnexion, les parties ont constaté qu’il n’y avait pas d’obstacle au droit à la déconnexion. Toutefois, des actions de sensibilisation se poursuivent à destination des cadres et de l’ensemble des salariés pour les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l’utilisation des outils numériques en vue d’un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l’équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

#### Article 4 : Egalité professionnelle

L’examen des documents faisant état de la situation comparée des hommes et des femmes ainsi que le calcul de l’index d’égalité hommes / femmes présenté lors de la réunion du 10 mars 2023 ont mis en évidence que les principes d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étaient respectés : en matière de recrutement, de promotions, d’accès à la formation, de rémunérations et de conditions d’accès aux horaires aménagés. En conséquence, il n’est pas décidé de mesures particulières sur ce sujet.

#### Article 5 : Salariés Handicapés

Les informations relatives à l’emploi et l’insertion des salariés handicapés ont fait l’objet d’un examen.

La Direction s’est engagée à prendre en considération toutes les candidatures qui lui seraient transmises et à rechercher les possibilités existantes de fournir des contrats de sous-traitance au secteur handicapé.

De plus, la Direction a lancé en 2022 avec un organisme extérieur un état des lieux sur l’insertion des travailleurs handicapés afin de redéfinir un plan d’actions pluriannuel et les premières actions sont en cours.

**Article 6 : Prévoyance maladie**

La participation employeur passe de 50% à 60% de la cotisation Prévoyance Santé de base, individuelle, couple et familiale, par salariés bénéficiaires à partir du 1er avril 2023 suite au présent accord.

**Article 7 : Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera déposé par l’employeur auprès la Direction Départementale de l’emploi, du travail, des solidarités et de la Protection des Populations de la Marne ainsi qu’auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Châlons-en-Champagne à l’expiration d’un délai de huit jours courant à compter de la date de notification de l’accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son dépôt auprès des services indiqués ci-dessus.

Fait à Vitry le François le 22 mars 2023.

**Pour la Direction :**

Directeur Général

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