En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du code du travail a fait l’objet de deux réunions entre les délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction, les 14 et 20 février 2023.

Au cours de la réunion du 14 février 2023, la Direction a présenté conformément à la règlementation, des informations, notamment sur la situation économique générale et les bilans en termes d’emplois, d’égalité entre les hommes et les femmes, d’organisation, d’évolutions des rémunérations, de durée du travail et des conditions de travail.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales représentatives FO et CGT, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

1. **Augmentation générale**

**Une augmentation générale,** pour les salariés avec un contrat XXXX ayant plus d’un an d’ancienneté (12 mois complets) au 1er mars 2023, selon les modalités suivantes :

* **Une augmentation générale de 7%** sera applicable sur le salaire de base des salariés appartenant à la catégorie « Ouvrier »
* **Une augmentation générale de 7%** sera applicable sur le salaire de base des salariés appartenant à la catégorie « ETAM » pour les salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle entre le 1er janvier et le 28 février 2023. Les salariés ayant bénéficié d’augmentation individuelle entre le 1er janvier et le 28 février 2023 bénéficieront d’une augmentation individuelle de compensation leur permettant d’atteindre 7% au total.
* **Une augmentation générale de 4%** sera applicable sur le salaire de base des salariés appartenant à la catégorie « Cadres » pour les salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle entre le 1er janvier et le 28 février 2023. Les salariés ayant bénéficié d’augmentation individuelle entre le 1er janvier et le 28 février 2023 bénéficieront d’une augmentation individuelle de compensation leur permettant d’atteindre 4% au total. Sont exclus les cadres faisant partie du CODIR.

1. **Prime de panier**

Le montant de la prime de panier de jour est revalorisé à 5€ et celui du panier de nuit à 7,1€.

1. **Tickets Restaurant**

Le montant des tickets restaurant est revalorisé à 8€ par jour, avec une prise en charge à hauteur de 60% par l’employeur et 40% par le salarié.

1. **Prime de Partage de Valeur**

Une Prime de Partage de Valeur d’un montant de 200€ sera versée à l’ensemble du personnel ayant un contrat au 18/06/2023, sur la paie de juin 2023, sans condition d’ancienneté, sous réserve que les indicateurs financiers de l’entreprise soient conformes ou supérieurs au budget prévisionnel (BP23) au 31/05/2023 :

* Chiffre d’Affaire: +15,9 Millions d’euros en cumulé
* Résultat Net: -1,271 Millions d’euros en cumulé

1. **Médaille du travail**

Afin de récompenser les années de services au sein de XXX lors de la remise des Médailles du Travail, une prime « Médaille du travail » est instaurée. Cette prime est exonérée de cotisation sociale et d’impôt sur le revenu. L’attribution de cette prime sera liée à la délivrance des diplômes par l’Administration. Elle dépendra de l’ancienneté acquise au sein de l’entreprise et du type de médaille, suivant le tableau ci-dessous.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Type de médaille** | | | |
| **Ancienneté chez XXXX** | **Argent (20 ans)** | **Vermeil (30 ans)** | **Or (35 ans)** | **Grand Or (40 ans)** |
| **Inférieure ou égale à 5 ans** | 100 | 150 | 200 | 250 |
| **Supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans** | 125 | 175 | 225 | 275 |
| **Supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 15 ans** | 150 | 200 | 250 | 300 |
| **Supérieure à 15 ans et inférieure ou égale à 20 ans** | 175 | 225 | 275 | 325 |
| **Supérieure à 20 ans** | 200 | 250 | 300 | 350 |

1. **Aménagement des horaires variables**

A partir du lundi 27 février 2023, l’heure de prise de poste du personnel en horaire variable telle que définie dans l’accord portant sur la durée du travail est modifiée. Les salariés concernés pourront commencer leur journée entre 7h30 et 9h.

Les salariés en horaires variables auront aussi la possibilité de terminer leur semaine dès le vendredi à 12h, sous réserve :

* d’avoir obtenu au préalable d’accord de leur supérieur hiérarchique,
* d’avoir saisi un « changement d’horaire » dans le logiciel de gestion des temps, précisant l’heure de départ,
* que leur absence ne désorganise pas l’activité du service ou de l’entreprise. A cette fin, une permanence devra être assurée dans chaque service.

Ce départ anticipé du vendredi n’impactera pas le quota annuel de 35h d’absence autorisée lié au compteur de débit/crédit.

1. **Rachat de jours de RTT**

Conformément à l’article 5 de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, les salariés peuvent désormais renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de RTT acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025, à leur demande et en accord avec la Direction.

En contrepartie, une majoration de leur rémunération de 25% leur sera accordée.

Les montants ainsi versés (dans la limite de 7 500€) sont exonérés de charges sociales et d’impôts sur le revenu.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette mesure devront en faire la demande par écrit, à l’aide du formulaire correspondant.

1. **Prise en compte de la polyvalence dans le calcul des coefficients des opérateurs**

Un Groupe de travail constitué du service RH et de différents collaborateurs a conçu une grille de correspondance entre le niveau de polyvalence des opérateurs et le coefficient à appliquer, sur la base de la grille de classification de la Convention Collective de la XXX.

Les différents niveaux de polyvalence seront évalués conjointement par le Responsable des Opérations et les Responsables d’ilôt avant le 30 juin 2023.

Les éventuelles modifications de coefficient seront effectives au 1er juillet 2023.

1. **Réunion entre les délégués syndicaux et la Direction**

Une réunion sera organisée entre la Direction, les Ressources Humaines et les Délégués Syndicaux après chaque revalorisation du SMIC en 2023, afin d’échanger sur le niveau de rémunération des salariés de XXX.

1. **Date d’effet et durée des engagements**

Le présent accord est conclu pour l’année 2023 dans le cadre des NAO et prendra effet au **1er mars 2023**.

Ce procès-verbal est établi conjointement entre les Délégués Syndicaux et la Direction de XXX. Il sera présenté, pour information et consultation, aux membres du Comité Social Economique le 17 avril 2023.

A XXX, le …………………

Pour les Délégués Syndicaux, Pour l’Entreprise,