**PROCES-VERBAL D’ACCORD RELATIF A LA**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Entre :**

La société ONDAL France SARL, Société à Responsabilités Limitées au capital de 1 000 000 Euros dont le siège social est situé 2 rue Denis Papin, 57200 SARREGUEMINES, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Sarreguemines sous le numéro 655 880 458,

Représentée par XXXXXXXXXXX agissant en qualité de Gérant

**D’une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société représentées par la personne suivante :

* Pour FO, XXXXXXXXXXX, déléguée syndicale

**D’autre part,**

Ont conformément aux articles L.2242-5, L.2242-7, L.2242-8, L.2242-9, L.2242-10, L.2242-11, L.2242-12, L.2242-13, L.2242-14 du Code du Travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés audits articles.

**ARTICLE 1 : Constat d’accord**

Quatre réunions relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont tenues entre les parties les :

* Mardi 11 octobre 2022
* Mercredi 26 octobre 2022
* Vendredi 4 novembre 2022
* Jeudi 10 novembre 2022

Les parties constatent qu’au terme de la négociation, elles ont pu aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d’établir par la présente un procès-verbal d’accord, conformément à l’article L.2242-4 du code du travail.

**ARTICLE 2 : Informations Communiquées**

Il a été communiqué, un dossier contenant les éléments suivants :

* Bilan de la politique salariale pour la période 1er janvier 2022 au 30 septembre 2022,
* Les barèmes appliqués portant sur les indemnités journalières de déplacements domicile travail depuis le 1er janvier 2022,
* Dispositif d’épargne salariale,
* Détails concernant le régime collectif de prévoyance et de maladie incluant un récapitulatif des taux de cotisation applicables depuis le 1er janvier 2022

Le calendrier et les sujets retenus ont été agréés lors la réunion préparatoire du 11 octobre 2022. Il a été convenu de discuter lors des négociations annuelles obligatoires les thèmes suivants :

* salaires des effectifs
* valoriser la présence des salariés
* barème de déplacement journalier
* régime de santé et prévoyance
* rémunération des heures supplémentaires

**ARTICLE 3 : Champ d’application et personnel visé**

Les dispositions du présent accord concernent le personnel travaillant au sein de la société ONDAL France SARL.

Le présent accord ne vise pas le personnel dont la rémunération est fixée par des dispositions légales ou conventionnelles tels que, notamment les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle, ainsi que la population stagiaire.

**ARTICLE 4 : Etat des propositions respectives**

**Les revendications des organisations syndicales ont été les suivantes :**

* Une augmentation de salaire générale pour l’ensemble des salariés, répartie comme suit :
  + 6% pour les ouvriers
  + 4% pour les ETAM
  + 2% pour les cadres
* Une augmentation de 20% de l’indemnité journalière de déplacement
* L’ajout d’une catégorie de l’indemnité journalière de déplacement à partir de 50 km, rémunérée à 7,50€
* La rémunération mensuelle et majorée à 25% des heures supplémentaires réalisées,
* Une augmentation de la part patronale de la cotisation de prévoyance de manière à obtenir une répartition 90% employeur, 10% salarié
* Le maintien du mode de calcul proratisé de la prime de 13eme mois conformément aux dispositions de l’accord de 2022, dans l’attente des résultats 2022. Ce mode de calcul sera rediscuté aux prochaines NAO.

**De son côté la société a fait les propositions suivantes :**

* Une augmentation de salaire moyenne pour l’ensemble des salariés
  + 6% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle inférieure à 2 500€ brut
  + 4% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle comprise entre 2 500€ brut et 3 500€ brut
  + 2% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle au-delà de 3 500€ brut

Cette augmentation sera composée en partie d’un talon applicable à tous les salariés, et en partie d’augmentations individuelles au mérite liées à la performance de l’année 2022 pour tous les salariés recevant un rating 3, 4, ou 5. Ces augmentations seront effectives au 1er janvier 2023.

Le montant des talons est le suivant :

* + 80€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle inférieure à 2 500€ brut
  + 60€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle comprise entre 2 500€ brut et 3 500€ brut
  + 40€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle au-delà de 3 500€ brut

Les montants des talons seront proratisés en fonction du temps de travail des salariés.

* Dans la volonté de lutter contre l’absentéisme, le maintien du mode de calcul proratisé de la prime de 13ème mois conformément aux dispositions de l’accord de 2022.
* Une augmentation de 10% de l’indemnité journalière de déplacement.
* L’ajout d’une catégorie de l’indemnité journalière de déplacement à partir de 50 km, rémunérée à 7,50€

La Direction rappelle que la société est soumise à une annualisation du temps de travail et que de ce fait, le paiement d’heures supplémentaires ne peut pas être mensualisé.

**ARTICLE 5 : Mesures retenues**

Suite aux discussions et aux concessions réciproques, les parties se sont accordées à mettre en place les mesures suivantes, effectives au 1er janvier 2023 pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023 :

***5.1. Augmentations***

* Une augmentation de salaire moyenne pour l’ensemble des salariés
  + 6% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle inférieure à 2 500€ brut
  + 4% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle comprise entre 2 500€ brut et 3 500€ brut
  + 2% pour les salariés percevant une rémunération mensuelle au-delà de 3 500€ brut

Les montants de salaire brut indiqués dans cet accord sont les salaires de base mensuel brut.

Cette augmentation sera composée en partie d’un talon applicable à tous les salariés, et en partie d’augmentations individuelles au mérite liées à la performance de l’année 2022 pour tous les salariés recevant un rating 3, 4, ou 5. Ces augmentations seront effectives au 1er janvier 2023.

Le montant des talons est le suivant :

* + 80€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle inférieure à 2 500€ brut
  + 60€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle comprise entre 2 500€ brut et 3 500€ brut
  + 40€ brut mensuel pour les salariés à temps plein percevant une rémunération mensuelle au-delà de 3 500€ brut

Les montants des talons seront proratisés en fonction du temps de travail des salariés.

* Dans la volonté de lutter contre l’absentéisme, le maintien du mode de calcul proratisé de la prime de 13eme mois conformément aux dispositions de l’accord de 2022. Ce mode de calcul sera rediscuté aux prochaines NAO.
* Une augmentation de 10% de l’indemnité journalière de déplacement
* L’ajout d’une catégorie de l’indemnité journalière de déplacement à partir de 50 km, rémunéré à 7,50€

***5.2. Détail du calcul de la prime 13ème mois***

Les dispositions applicables au calcul de la prime de 13 ème mois définies en 2022 restent applicables, et tiennent compte du temps de travail effectif et donc de la présence des salariés.

Une retenue proratisée sera effectuée pour toutes absences détaillées comme suit :

* Maladie
* Absence injustifiée
* Congés sans solde
* Mise à pied
* Grève
* Congé sabbatique
* Congé parental

Les absences suivantes ne seront pas concernées par cette proratisation :

* Accident Travail
* Maladie Professionnelle
* Congé maternité
* Congé paternité
* Congés évènements exceptionnels
* Absence liées à Covid sur présentation du justificatif

Le calcul sera réalisé après prise en compte de ces absences entre le 1er novembre de l’année N et le 31 octobre de l’année N+1, le versement de la prime étant maintenu au mois de novembre de chaque année.

Pour lutter contre l’absentéisme, la totalité des retenues réalisées sera reversée intégralement aux salariés présents sur la période du 1er novembre de l’année N au 31 octobre de l’année N+1, selon la répartition suivante :

* 0 jour d’absence : 100%
* 1 jour d’absence : 90%
* 2 jours d’absence : 80%
* 3 jours d’absence : 70%
* 4 jours d’absence : 60%
* 5 jours d’absence : 50%
* 6 jours d’absence : 40%
* 7 jours d’absence : 30%
* 8 jours d’absence : 20%
* 9 jours d’absence : 10%
* 10 jours d’absence et plus : 0%

La Direction s’engage à réaliser un suivi mensuel de ces dispositions qui sera communiqué à chaque réunion CSE.

***5.3. Indemnités journalières de déplacement***

La grille en vigueur au 31 décembre 2022 concernant les indemnités journalières de déplacement sera revalorisée de 10% au 1er janvier 2023 selon le détail suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Zone | Kilométres | **1er janvier 2023** |
| 1 | Sarreguemines | **0,69** |
| 2 | Jusqu'à 7 kms | **1,80** |
| 3 | de 7 à 15 kms | **3,43** |
| 4  5  6 | de 15 à 30 kms  de 30 à 50 kms  au delà de 50 kms | **4,84**  **5,81**  **7,50** |

**ARTICLE 6 : Publicité**

Un exemplaire du présent procès-verbal sera remis à chacune des parties.

Par ailleurs, le présent accord fera l’objet d’un dépôt sur le site dématérailisé du Ministère du travail (Téleaccords) dans les conditions prévues par le Code du Travail, et en un exemplaire auprès du Conseil de Prud’hommes compétent.

A Sarreguemines, le 10 novembre 2022

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pour les Organisations Syndicales   |  |  | | --- | --- | | XXXXXXXXXXX |  | | Pour la Société  XXXXXXXXXXX |
|  |  |