**Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire**

**pour l’année 2023**

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

La société GEDINOR, Rue de Paris – 62121 ACHIET LE GRAND, représentée par XXX, d’une part ;

Et

Le syndicat représentatif CFTC, représenté par XXX, d’autre part.

|  |
| --- |
| **Article 1 – Champ d’application de l’accord** |

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans l’entreprise.

|  |
| --- |
| **Article 2 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise** |

**2.1 – Salaires effectifs**

**L’environnement économique de GEDINOR est le suivant :**

Situation économique & financière

Dans un contexte inflationniste important, le marché du négoce de matériaux se tend fortement ses derniers mois et l’activité globale de l’entreprise baisse en volume.

Les prévisions de fin d’année tablent sur une baisse de notre chiffre d’affaires de – 0,45% par rapport à N-1, représentant une baisse de plus de 18% en volume. D’autre part, l’entreprise doit faire face à des hausses de ses coûts d’exploitation :

1° Une hausse des coûts de transports (surcharge gasoil de + 1M€)

2° Une hausse des coûts locatifs liés à la nécessité de faire appel à des surfaces supplémentaires et à l’externalisation du carrelage. Ces coûts ne sont pas compensés par les CA LS attendu (retard du projet)

3° Des coûts de main d’œuvre en dépassement au regard du niveau d’activité

4° Une hausse des provisions sur stocks

Dans ce contexte la rentabilité économique de l’entreprise s’est dégradée et l’entreprise devrait connaître une situation de perte cette année.

Evolution salariale 2022

L’inflation 2022 en France se situe à 6,2 % sur 12 mois à fin octobre.

Le SMIC a augmenté 3 fois depuis le début de l’année 2022 (janvier : 10,57€/heure (au lieu de 10,48€/heure), mai : 10,85€/heure et août : 11,07€/heure, soit une évolution de 5,6 %).

Les hausses de salaire suite aux NAO 2022 étaient de 3,25 % en moyenne à périmètre constant (comparaison à effectif et personnes identiques).

Pour rappel la grille conventionnelle a progressé d’environ 3,2 % en février 2022. Une nouvelle hausse de cette grille d’un peu plus de 2,6 % a eu lieu en juillet suite à la revalorisation du SMIC.

En conséquence, une nouvelle hausse moyenne de 1,71 % a dû être appliquée en juillet (soit 2,58 % en moyenne pour les seules personnes impactées). Cette hausse a concerné 75 % de l’effectif qui a été rattrapé par la grille.

A périmètre constant la hausse moyenne sur 2022 est donc de 5 % (et de 2,86 % pour 2021), soit 10.27% sur 3 ans.

Toutefois, la Direction de l’entreprise est consciente que le contexte inflationniste que nous connaissons devrait perdurer notamment en ce qui concerne les produits de première nécessité.

**Cela étant précisé, la politique salariale pour l’année 2023 est la suivante :**

* Augmentation générale de 3 % du salaire de base pour l’ensemble du personnel
* Ajustement de la grille interne de rémunération (+3 %) (voir annexe)
* Des augmentations individuelles distribuées par le chef de service en fonction des performances de chacun sur la base d’une enveloppe de 1,5 % pour chaque service.

L’augmentation des salaires effectifs bruts sera appliquée au mois de janvier 2023.

**Autres éléments de rémunération :**

* La prime de remplacement de chefs d’équipe évolue en une prime forfaitaire de 500 € pour 1 mois (base 21 jours par mois) versée prorata temporis avec un minimum de 3 jours consécutifs de remplacement.

* Le montant de la prime de fin d’année reste inchangé : 920 € pour le 1er collège et 1020 € pour le 2nd collège, montant calculé au prorata du temps de présence et versé en novembre.
* La valeur faciale des tickets restaurant reste à 9,00 € pour 2023.
* La prime qualité sera remplacée par une prime production au 1er janvier 2023 d’un montant de 210 € maximum. Les modalités d’application resteront à définir (données issues de REFLEX). Un objectif collectif sera alloué et des pénalités individuelles viendront impacter le montant de cette prime (absences, erreurs, litiges …). Une période transitoire sera mise en place pendant laquelle une comparaison entre l’ancienne prime et la nouvelle sera effectuée ; la meilleure des primes étant versée au collaborateur. Cette période transitoire se terminera au plus tard au 31 mai 2023.
* Une prime transport dite « prime mobilité » d’un montant de 20 € par mois sera versée à l’ensemble des collaborateurs sans distinction de rémunération ou de distance. Elle sera versée prorata temporis en fonction du nombre de jours travaillés sur site (donc hors télétravail). La reconduite de cette prime sera examinée annuellement selon la situation des prix des carburants.

**2.2 – Durée effective et organisation du temps de travail**

Pour rappel, l’accord sur l’organisation du temps de travail a été révisé fin 2019. Il est reconduit selon les mêmes modalités.

Compte tenu de l’activité prévisionnelle, et selon les sites, le poste de nuit sera reconduit cette année de février à juin et possiblement juillet si l’activité le justifie et après consultation du CSE.

Pour rappel un accord portant sur la mise en place du travail de nuit a été conclu le 22 mai 2018.

Un accord sur la mise en place et l’organisation du télétravail a été signé le 7 janvier 2022 pour une durée d’un an. Des discussions seront menées début 2023 pour reconduire cet accord et en déterminer les modalités.

**2.3 – Dispositif d’épargne salariale**

Concernant l’épargne salariale, il est rappelé que l’entreprise est dotée d’un accord de participation conclu le 30 juin 2006 auquel est associé un plan d’épargne d’entreprise.

Ces dispositifs ne seront pas modifiés pour l’année 2023.

Un accord d’intéressement d’un an a été signé pour l’année 2022. Un nouvel accord devra donc être négocié avant le 30 juin 2023.

|  |
| --- |
| **Article 3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail** |

L’objet de ce chapitre de la négociation a pour objet d’évoquer les sujets suivants :

* l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
* les objectifs et les mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
* les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle

Ces thématiques font l’objet d’un accord d’entreprise signé le 13 juillet 2022 dont le suivi est assuré une fois par an au cours d’une réunion spécifique en CSE.

**3.1 – Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’entreprise remplit ses obligations en matière d’emploi des travailleurs handicapés (ratio obligatoire de 6 % atteint avec 13 collaborateurs reconnus travailleurs handicapés) et fait appel à des entreprises adaptées pour certaines prestations d’entretien.

La Direction encourage les collaborateurs souffrant d’un handicap, sans que l’entreprise en soit informée, à le faire savoir. Ceci afin de leur permettre d’envisager des adaptations de poste, le cas échéant.

**3.2 – L’accès et le maintien dans l’emploi ainsi que l’accès à la formation professionnelle des salariés âgés**

En 2022, l’entreprise compte 19 salariés âgés de 57 ans ou plus, à savoir 3 femmes et 16 hommes.

5 salariés ont fait valoir leur droit à la retraite en 2022.

Sur les 3 femmes, 2 occupent un poste administratif et 1 un poste d’agent d’entretien.

Pour les hommes, 2 occupe un poste au commerce, 1 au transport et 13 un poste en logistique pour lesquels une attention particulière est portée à la pénibilité des postes de travail.

Concernant la formation professionnelle, ces salariés bénéficient du même accès aux formations et ils sont régulièrement consultés en la matière.

**3.3 – Régime de prévoyance**

L’entreprise dispose des régimes de prévoyances ci-dessous :

* en matière de frais de santé (mutuelle) une DUE (Décision Unilatérale de l’Employeur) institue une couverture pour l’ensemble des salariés.
* en matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) il existe deux couvertures (cadres et non cadres) conformément aux dispositions prévues par notre convention collective.

Ces dispositifs ne seront pas modifiés.

**3.4 – Droit à la déconnexion**

La charte informatique de l’entreprise prenant en compte le droit à la déconnexion reste en vigueur dans les mêmes termes.

**Article 4 – Durée et application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

**Article 5 – Publicité de l’accord**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE du Pas de Calais dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes d’Arras.

Fait à Achiet le Grand, le 24 novembre 2022.

**Pour la Société GEDINOR Pour le syndicat CFTC**

**XXX XXX**

**annuelle obligatoire No 11/7-030**