**PROCES VERBAL D’ACCORD : Négociations Annuelles Obligatoires 2022**

**Les négociations annuelles obligatoires pour l’année 2022 ont été engagées conformément aux articles L 2242.1 et suivants, L 2242-8 et L 2242-13 du Code du Travail. Elles seront applicables pour l’année 2022 et jusqu’aux négociations annuelles obligatoire de 2023 .**

Entre :

La Société UNITED PETFOOD FRANCE,

Représentée par Monsieur , Directeur Général Adjoint,

Assisté de Madame, Directrice Ressources Humaines.

Et les organisations syndicales représentatives :

* CGT, représentée par Monsieur , Délégué Syndical C.G.T.,

Assisté de Monsieur , membre CSE Titulaire

* CFE-CGC représentée par Madame , Déléguée Syndical CFE-CGC

Assistée de Madame , membre CSE Suppléante

Les signataires étant ensemble désignées comme les parties.

1. **Déroulement des négociations :**

Les parties se sont rencontrées à cinq reprises : le 27 septembre 2022, le 18 octobre 2022, le 7 novembre 2022, le 22 novembre 2022 et le 29 novembre 2022

Le 10 octobre 2022, la Direction a adressé les informations suivantes :

* Grille de classification
* Dernier avenant de la convention collective sur les salaires
* Organigramme UPF par site
* BDES

A l’issue de ces négociations, les Parties ont pu aboutir à un accord sur un texte conventionnel commun et établissent par la présente un procès-verbal d’accord recouvrant l’ensemble des éléments abordés au cours de la négociation.

1. **Propositions initiales**
   1. **Revendications soumises par la délégation CGT :**

* Augmentation de salaire de 6% pour tous
* Versement de la prime d'assiduité à l'ensemble des salariés
* Augmentation de la prime d'assiduité de 5 euros
* Maintien des primes d'ancienneté et d'assiduité en mi-temps thérapeutique
* Renouvellement de la prime de pouvoir d'achat début 2023
* Augmentation de la prime de médaille du travail de 5 euros
* 1 jours de congés d'ancienneté supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté
* Possibilité pour le personnel de jour d'abandonner les plateaux repas pour les paniers
* Validation au coefficient le plus élevé pour les personnes effectuant un remplacement sur un coefficient supérieur au moins 30 % de l'année au sein d'un même niveau hiérarchique
* Augmentation de 0,75 à 1 % de la masse salariale du budget CSE
  1. **Revendications soumises par la délégation CFE-CGC :**
* Demande des fiches de fonction cadres et nouveaux arrivants
* Pointage pour tous les non cadres
* Coefficient identique pour les appro MP et Packaging
* Demande de tee-shirt pour l’été.
  1. **Propositions de la Direction :**
* Passage des primes de nuit de 22.5€ à 25€

1. **Accord des parties**

Les parties ont convenu d’un commun accord l’application des points suivants au 1er décembre 2022 :

1. **Salaires:**

Augmentation générale de 3% au 1er décembre 2022 en substitution de la convention collective nationale.

La différence de la hausse conventionnelle sera appliquée dès lors que le pourcentage d’augmentation de la convention collective nationale sera supérieur à 3 %.

Exemple : CCN 3.4% => application de 0.4% en plus de l’augmentation générale de salaire de 3% négociée.

1. **Médaille du travail**

Le montant de la médaille du travail est porté de 20€ à **25€** par année d’ancienneté avec une pérennité au-delà de 2023. Les conditions d’attribution restent inchangées.

1. **Demandes des fiches de fonction cadres et nouveaux arrivants.**

Les fiches de fonction ont été transmises aux organisations syndicales.

1. **Badgeage pour tous les non cadres**

Le badgeage pour tous les non cadres sera effectif en janvier 2023.

1. **Demande de tee-shirt**

Une commande de 5 tee-shirts par personne a été passée.

1. **Prime de nuit**

La prime de nuit évolue de 22.5€ à **25€** avec une pérennité au-delà de 2023.

1. **Prime assiduité et validation annuelle au coefficient le plus élevé pour les personnes effectuant un remplacement sur un coefficient supérieur au minimum 30% de leur temps sans pour autant déroger au classification par niveau de qualification de la branche.**

En parallèle de cette négociation annuelle obligatoire, les parties ont convenu un accord à durée indéterminé repris en annexe concernant :

* La prime d’assiduité
* La validation annuelle au coefficient le plus élevé pour les personnes effectuant un remplacement sur un coefficient supérieur au minimum 30% de leur temps, et ce applicable dès janvier 2023 au titre de l’année 2022.

Les autres points demandés par les organisations syndicales n’ont pas été acceptés par la Direction.

Cet accord sera valide et appliqué à compter du 1er décembre 2022 et pour l’ensemble de l’année 2023, et /ou jusqu’à la signature d’un prochain accord concernant ces mêmes thèmes sur l’année 2023, sans reconduction tacite sur les années suivantes.

Le présent procès-verbal et ses annexes seront déposés après notification aux organisations syndicales représentatives, à la diligence de l’entreprise en :

- un exemplaire en version électronique à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités des Hauts de France (62), et en un exemplaire en format papier au secrétariat greffe du conseil des Prud’hommes de Boulogne sur Mer (62)

Fait à Wimillle, 2 décembre 2022 en quatre exemplaires originaux

**Pour la Société Le délégué Syndical CGT La déléguée Syndicale CFE-CGC**