**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

Procès-verbal d’accord rédigé entre

**La Société BENALU SAS, sise Rue Fresnel à LIEVIN (62800),**

**représentée par XXXXXXXXXXX et XXXXXXXXX, sa Direction d’une part,**

**&**

**Les Organisations Syndicales représentatives soussignées d’une part,**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit, à l’issue de la négociation tenue en vertu des articles L132-27 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 1er CONTEXTE**

Les NAO 2023 interviennent dans un contexte économique global toujours incertain :

* Un carnet de commande faible pour la période : une centaine de commande nous manque pour la charge de juin et 150 pour le mois de juillet
* Une inflation encore soutenue
* Une hausse des taux d’intérêt qui rend le financement des matériels plus compliqué pour nos clients

Le marché du TP donne des signes de réveil, quand dans la même période le marché des GV a tendance à se tasser.

Bref il est très compliqué de formuler un scénario fiable pour 2023 pour le plan de charge, et nous devons pour le moment nous accrocher à nos prévisions budgétaires qui ne nous semble pas plus pessimiste que cela.

Sur le plan social, un calendrier pour les N.A.O. 2023 a donc été établi sur la base de quatre réunions de négociations.

Les quatre réunions ont eu lieu les 14/02/2023, 17/03/2023, 23/03/2023 et 30/03/2023 et aboutissent à l’accord suivant.

L’esprit de cette négociation s’est articulée autour d’orientations fortes :

* *La volonté d’accompagner au maximum l’évolution du coût de la vie dans un contexte d’inflation forte ;*
* *Motiver l’ensemble du personnel à être réactif pour mettre l’entreprise dans la meilleure posture face à cette période incertaine*
* *De rétribuer au maximum les efforts faits par les salariés durant toute la période 2022.*

**ARTICLE 2 ETAT DES LIEUX : Durée et aménagement du temps de travail, conditions d’emploi des travailleurs handicapés, suivi des mesures liées à l’égalité professionnelle & la qualité de vie au travail, dossiers santé & prévoyance**

Des éléments de synthèse ont été présentés aux partenaires sociaux dans le cadre des réunions préparatoires :

* Un reporting sur les effectifs (effectif légal moyen sur 2022 à 309 pers.) et un turn-over en légère hausse ;
* Le calendrier 2023 a également été discuté :
  + Pour les congés estivaux 2023, il est demandé au personnel de poser 3 semaines de congés sur la période suivante S31, S32, S33 et S34 dont 2 semaines obligatoirement en S32 et S33 (sauf maintenance). Nous rappelons que l’usine sera fermée en S32 et S33 y compris pour les activités de services.
  + Une fermeture globale usine est également prévue sous CP/RTT le vendredi 19 mai 2023 pour le pont de l’ascension.
  + La journée de Solidarité est fixée au lundi 29 Mai. Elle sera chômée mais due.
  + La journée fériée chômée de St Eloi (ou CP/RTT pour les Cadres) est fixée au vendredi 1er décembre 2023.
  + Fermeture de noël du 22 décembre 2023 au soir au mardi 2 janvier 2024 matin.
* Un bilan sur l’insertion et l’emploi des travailleurs handicapés a été présenté. La société continue à satisfaire à ses obligations en la matière. Pas de remarques particulières sur les éléments présentés.

**ARTICLE 3. PROPOSITIONS DES PARTIES**

**3.A Pour les Organisations Syndicales**

* Pour le syndicat C.F.D.T. *Voir Annexe 1*
* Pour le syndicat C.F.T.C. et F.O conjointes : voir annexe 2

**3.B Pour la Direction**

* Une enveloppe d’Augmentation générale de 2% pour les salariés ayant un an d’ancienneté
* Une Augmentation individuelle de 0,5%,
* Une prime PPV de 500 euros envisagée pour la fin 2023 en cas de résultats meilleurs que 2022.

**ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES**

Après discussion, en date du 30 mars 2023, les parties se sont mises d’accord sur les mesures salariales suivantes :

* **Une mesure d’augmentation générale de 3%** à appliquer sur les salaires de base de l’ensemble des salariés ayant un an d’ancienneté et présent au 31 mars 2023 (hors cadres et assimilés),
* **Une enveloppe d’augmentation individuelle de 0.75%** à appliquer sur la paie d’Avril 2023.
* **Un abondement d’intéressement 2022** qui sera versé en mai 2023 de **500 € bruts**

Il est entendu entre les parties qu’une nouvelle discussion sur les salaires pourra s’ouvrir fin octobre 2023 si l’inflation mesurée sur l’année 2023 est supérieure à 6% à fin octobre 2023.

Il est également convenu qu’un accord de prime de partage de la valeur (PPV) pourra être négocié en fin d’année si les résultats EBITDA de la société BENALU en 2023 sont supérieurs à ceux de l’année 2022.

Le présent accord, conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, est mis en place pour une durée de 12 mois à compter du 1er janvier 2023.

Au-delà de cette période d’application, les dispositions du présent accord ne continueront pas de plein droit à produire leurs effets pour ne pas préjuger des résultats d’une nouvelle négociation annuelle obligatoire. Cette dernière interviendra dans les conditions prévues à l’article L132-27 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 5. DEPOT**

Le présent procès-verbal d’accord est établi en 6 exemplaires pour remise à chaque organisation syndicale et pour les dépôts suivants :

* Deux exemplaires (1 sur support numérique/1 sur support papier) signés destinés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi.
* Un exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Fait à Liévin, le 31 Mars 2023

**Pour la Délégation Patronale**

**XXXXXXX XXXXXXXX**

**Président Directeur Usine**

**Pour la Délégation Syndicale**

**XXXXXXX XXXXXXX**

**Délégué Syndical C.F.T.C. Délégué Syndical F.O**

**XXXXXXX**

**Délégué Syndical C.F.D.T.**