Accord NAO 2023

# Préambule

Des négociations annuelles obligatoires se sont tenues, conformément à la Loi, et selon le calendrier établi d’un commun accord lors de la réunion d’ouverture des négociations qui s’est tenue le 9 janvier 2023.

Le présent accord précise les dispositions applicables dans le cadre de ces négociations.

C’est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales signataires sont convenus de ce qui suit :

# Evolution générale des salaires

1. Modalités

La valeur du point servant de référence au calcul des salaires d’une part, et la partie non hiérarchisée entrant dans le calcul du salaire « barème » (complément « Weill ») d’autre part, sont majorées comme suit :

* Au 1er janvier 2024 : +4%

Cette évolution générale s’applique également à la rémunération fixe des cadres.

1. Clause de revoyure

Il est convenu que cette évolution au 1er janvier 2024 concerne uniquement les négociations annuelles objet du présent accord et ne pourra être prise en compte pour les négociations annuelles à venir au titre de l’année 2024.

Si l’augmentation de l’inflation était particulièrement importante sur l’année 2023, une réunion serait organisée à la demande d’au moins une des organisations syndicales signataires ou de la Direction, afin de rouvrir des négociations sur le sujet de l’évolution des salaires.

# Revalorisation de la participation de l’entreprise à la complémentaire sante

A compter du 1er mars 2023, la participation de l’entreprise à la complémentaire santé est revalorisée de +10 € par mois (soit 55€ par mois).

# revalorisation de la rémunération des week end

Compte tenu des évolutions d’offre attendues par l’EMS impliquant un renforcement de l’offre le week-end, il est convenu de revaloriser les primes concernant le travail effectué par les agents les dimanches et les week-end, en 2 temps :

1. A compter du 1er septembre 2023

* La prime de week-end, correspondant au travail régulier effectué sur un week-end complet (samedi et dimanche travaillés), ou sur un jour férié, est revalorisée à 45 euros bruts
* La prime de dimanche seul est revalorisée à 40 euros bruts.

1. A la mise en place de la nouvelle organisation du travail ou au plus tard le 1er juillet 2024

* La prime de week-end, correspondant au travail régulier effectué sur un week-end complet (samedi et dimanche travaillés), ou sur un jour férié, est revalorisée à 65 euros bruts

# Revalorisation prime concernant le contrôle en civil

Compte tenu du développement des missions de contrôle en civil, il est convenu d’augmenter le montant de la prime associée pour l’entretien des vêtements correspondant aux missions de contrôle en civil.

A compter du 1er mai 2023, le montant de la prime d’entretien vêtement contrôle en civil est porté à 8 euros bruts par service de contrôle en civil réalisé.

# REVALORISATION DES TITRES RESTAURANT

A compter du 1er mai 2023, le montant du titre restaurant est porté à 10€ en valeur faciale.

Il est rappelé que l’entreprise prend en charge 60% de ce montant et que le reste est à la charge du salarié.

# Nouvelle Attribution d’un TITRE RESTAURANT

Pour les services A finissant après 21h, et dont la pause finit avant 18h30, ne bénéficiant ni de l’indemnité repas décalé, ni d’un panier de nuit, il sera attribué un titre restaurant.

Il ne peut être attribué qu’un titre-restaurant par jour de travail.

# Ouverture de négociations sur les fins de carrières

Une fois la loi sur la réforme des retraites adoptée et les décrets parus, la Direction s’engage à ouvrir des discussions concernant les aménagements de fins de carrières des salariés.

A ce titre et dans le cadre global des dispositions qui pourront être définies, la Direction est prête à envisager la mise en place d’un palier d’ancienneté au-delà de 25 ans.

# Réflexion autour de la prime d’objectifs des cadres

La Direction s’engage à ouvrir des discussions dans le cadre d’un Groupe de travail avec des représentants des cadres afin d’envisager des optimisations concernant la partie variable de la rémunération de cadres (primes d’objectifs).

# Actions en faveur de l’amélioration des relations hommes/femmes et contre le sexisme

La direction s’engage à dégager un budget de 50k€ en 2023 pour poursuivre le déploiement auprès de tous les salariés des actions en faveur de l’amélioration des relations hommes/femmes et de lutte contre le sexisme dans l’entreprise.

# optimisation des Restaurants d’entreprise

La Direction et les partenaires sociaux constatant les dysfonctionnements récurrents des restaurants d’entreprise, en particulier les soirs et week end, un groupe de travail issu de la commission restaurant sera créé afin de trouver des solutions alternatives pour ces prestations.

# Révision de l’accord

Le présent accord peut être révisé conformément à l’article L 2261 – 7 et L 2261 - 8 du Code du Travail.

# Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise, à l’issue de la procédure de signature.

Il sera déposé dans les formes requises à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) après expiration du délai d’opposition prévu par le Code du Travail, ainsi qu’au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Strasbourg.

Par ailleurs, conformément à l’article L 2231-5-1 du Code du Travail, cet accord sera versé dans la base de données nationale. Conformément aux textes en vigueur à la date de signature du présent accord, celui-ci sera publié dans une version rendue anonyme ne comportant pas les noms et prénoms des signataires.

Fait à Strasbourg le 17 mars 2023

Pour la Direction de la CTS, représentée par le Directeur Général,

Pour le Syndicat UNSA, représenté par :

Pour le Syndicat CGT, représenté par :

Pour le Syndicat CFDT, représenté par :

Pour le Syndicat SUD, représenté par :

Pour le Syndicat CGC CFE, représenté par :