PROCES VERBAL D’ACCORD

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Les négociations annuelles obligatoires se sont déroulées entre :

* La société xxxxxxxxxxxxxxxx, représenté par Mr xxxxxxxxxxxxxxxxxx, Directeur Général,

Et

* L’organisation syndicale CGT, représentée par Mr xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Délégué Syndical,

**Préambule** :

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la direction a souhaité engager la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail se fera ultérieurement, à l’échéance habituelle.

Il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu le 10 novembre 2022, le présent procès-verbal. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement.

Article 1. Augmentation générale de 5%

La direction :

La direction propose de faire bénéficier les salariés de xxxxxxxxxxxxx d’une augmentation de 5% prenant effet le 1er novembre 2022 pour tous les salariés présents à l’effectif avant le 31/03/2022.

Les autres items rappelés dans la proposition finale restent inchangés.

Le syndicat CGT :

Le taux de 5% est correcte, mais reste inférieur à l’inflation prévisible pour l’année 2022 qui sera supérieur à 5%.

On aimerait pourvoir rediscuter d’une AG en 2023 si l’inflation augmente fortement sur le 1er trimestre 2023.

Avancer les NAO en novembre 2022 alors que l’inflation continue, on espère que ce n’est-ce pas pour donner un taux moins élevé.

Proposition finale :

Une augmentation de 5% sera accordée à tous les salariés présents à l’effectif avant le 31/03/2022 et en poste au 1er novembre 2022.

* Il est d’autre part convenu, qu’en cas d’augmentation significative du SMIC ou du salaire minimum de la convention collective qui auraient pour effet de relever les bas salaires et par conséquence de niveler les salaires, que l’augmentation se ferait d’une manière identique pour l’ensemble du personnel de la catégorie ouvrier en diminuant la prime d’assiduité du montant de l’augmentation du salaire brut.

***Prime d’assiduité*** : si aucune absence sur la période de paie, hors absence pour congés

*Catégorie Ouvriers : 49.00€ / mois*

*Catégorie Cadres : 48.00€ / mois*

***Primes de vacances :*** 35% du montant des CP

***Gratifications :*** 100% du salaire moyen 2022 (hors PFA, gratification et prime de vacances), déduction faite des éventuels compléments IJSS versées en 2023. Cette prime sera versée aux salariés ayant 1 an de présence sans discontinuité au moment de son versement et doivent être inscrit à l’effectif (pas de proratisassions).

*Nota : depuis 2021, pour les salaries répondant aux conditions d’obtention d’une gratification de Décembre, le paiement de l’acompte est élis en même temps que le versement du salaire de Novembre, au lieu de début Décembre.*

***Prime d’entretien des vêtements :*** 1.60€ par jour de présence sur site.

***Prime de transport :***

Pas de prime pour les salariés domiciliés à xxxxxxxxxxx

1.15€ par journée travaillée (de 0 à 20 kms)

1.70 par journée travaillée (+de 20 kms)

***Prime de samedi*** : 45€ brut par samedi matin travaillé

***Prime de samedi*** après-midi : 56.25€ brut par samedi après-midi travaillé

***Prime d’amplitude :*** 30.90€ brut/mois

***Valeur du point d’ancienneté :*** 6.28€ confère convention collective travail mécanique du bois

***Prime de responsabilité :*** 50€ brut/mois au 1er Cariste intérieur atelier VE2 désigné, uniquement quand il est en rythme du matin et qu’il arrive 30mn avant l’heure pour préparation de l’alimentation en ligne.

***Franchise maladie :*** seul lors du premier arrêt maladie, accident du travail et maladie professionnelle dans l’année civile, le paiement par xxxxxxxxxxxxxxxxx de la franchise des 3 jours est maintenue. De même lors du 1er arrêt dans l’année civile pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle, la prime d’assiduité ne sera pas supprimée, comme en cas d’absence inférieur à 3 semaines à cheval sur 2 mois, la prime d’assiduité ne sera supprimé qu’en une seule fois.

***Durée du travail :***

* L’accord sur les 35 heures signées en 2000 complété par l’avenant du 3 juin 2013 et l’avenant n°2 du 20 février 2020 est maintenu aux mêmes conditions.
* Nous rappelons que dans le cadre d’équipe successives, le changement de post s’effectue « relais machine en marche », sans interruption de la production.

***Congés annuels :***

* Au minima 2 semaines en aout avec au minimum 3 semaines de CP consécutif planifiés sur le mois d’Août.
* Au minima 1 semaine sur la période de fin d’année.
* Certains services (changements, entretien, commercial) devront assurer une permanence à définir avec le responsable de service.

***Prime de retraite :*** Maintien du mode de calcul actuel, confère la réglementation en vigueur.

***Prime ancienneté :*** pas d’augmentation de la prime d’ancienneté au-delà de 15 ans.

***Partage de la valeur ajoutée****(participation aux bénéfices)* ***:*** confère l’accord de participation signé le 24.07.1997 par l’avenant du 25/03/2010.

Article 2. Prime de partage de la valeur (PPV)

La direction :

La direction propose d’accorder une prime de partage de la valeur dont le montant total cumulé pourra aller jusqu’à 1 250 € sur la période 2022/2023. Une première prime sera attribuée en décembre 2022 et une seconde sera versée en 4 versements tout au long de l’année 2023.

La mise en place de cette prime fera l’objet d’un accord à durée déterminée distinct.

Le syndicat / le CSE :

Il aurait été préférable de verser cette prime en 1 seule fois ou alors 1 partie en décembre 2022 et une autre en Mars 2023.

Proposition finale :

Une prime de partage de la valeur (PPV) est mise en place par accord signé par les parties en date du 10 novembre 2022.

Article 3. Journée de solidarité

La direction :

La direction propose de fixer la journée de solidarité le 1e vendredi du mois de Juin.

Un événement « SO » journée de solidarité figurera sur les bulletins de salaire le 4e vendredi du mois de juin de chaque année.

La journée de solidarité pourra être effectuée soit par :

- le travail d’un jour férié précédemment chômé (autre que le 1er mai) ;

- le travail d’un jour de repos du type RTT ou modulation selon le cas ;

- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées

La journée de solidarité sera donc déduite ce jour-là pour la majorité des cas :

1. Salariés bénéficiant de RTT en jours ou en heures (y compris les temps partiel en jours avec acquisition de RTT) : une journée de RTT sera retenue.

2. Salariés en modulation : 7 heures de travail seront retenues sur leur compteur de modulation la semaine ou la journée de solidarité sera effectuée

3. Autres cas (Exemple : salariés à temps partiel en heures sans acquisition d’heures ou RTT)

* Soit le salarié travaille une journée où il n’aurait pas travaillé habituellement
* Soit le salarié pose une demande de congés pour un jour où il a travaillé

Le syndicat / le CSE :

Pas de commentaire particulier.

Proposition finale :

La journée de solidarité est fixée au 1er vendredi du mois de juin dans les conditions suivantes :

Un événement « SO » journée de solidarité figurera sur les bulletins de salaire le 1er vendredi du mois de juin de chaque année.

La journée de solidarité sera donc déduite ce jour-là pour la majorité des cas :

1. Salariés bénéficiant de RTT en jours ou en heures (y compris les temps partiel en jours avec acquisition de RTT) : une journée de RTT sera retenue.

2. Salariés en modulation : 7 heures de travail seront retenues sur leur compteur de modulation la semaine ou la journée de solidarité sera effectuée

3. Autres cas (Exemple : salariés à temps partiel en heures sans acquisition d’heures ou RTT)

* Soit le salarié travaille une journée où il n’aurait pas travaillé habituellement
* Soit le salarié pose une demande de congés pour un jour où il a travaillé

Le présent article est conclu à durée indéterminée et s’appliquera à défaut de nouvel accord sur le sujet.

**Article 4. Durée et application du présent PV d’accord :**

Le présent PV d’accord est conclu pour une durée déterminée du 1er Novembre 2022 au 31 décembre 2023.

**Article 5. Dépôt**

Conformément au Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, le dépôt du présent avenant sera effectué par l’entreprise sur la plateforme « TéléAccords » de téléprocédure du ministère du travail, et un exemplaire en sera adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de xxxxxxxxxxxxxxxx

Le présent avenant fera l’objet d’un affichage et sera notifié à l’organisation syndicale représentative au sein de l’entreprise.

Fait à la côte, le 10 novembre 2022,

Pour la société Pour le syndicat CGT

xxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxx