**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES**

**La société TRIALP**, société anonyme ayant son siège social au 928 Avenue de la Houille Blanche - 73000 CHAMBERY, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de CHAMBERY sous le n°353 525 355, représentée par le Président Directeur Général, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes

Ci-après dénommée « la Société »

**D’UNE PART,**

**ET**

**L’organisation syndicale Force Ouvrière,** représentée le délégué syndical,

**D’AUTRE PART,**

**Préambule**

Le présent accord collectif d’entreprise est conclu dans le cadre de la négociation obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

La Direction de l’entreprise a invité la seule organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale dans l’entreprise à participer à la négociation obligatoire. Elle a par ailleurs fixé le lieu et le calendrier des réunions.

Les parties reconnaissent que l’entreprise a engagé sérieusement et loyalement les négociations. Cette dernière a répondu de manière motivée aux propositions de l’organisation syndicale FO, dont celle relative à l’augmentation des salaires.

Le présent accord entérine ainsi les dispositions qui ont été arrêtées dans le cadre des réunions de négociation qui se sont déroulées les 11 janvier, 24 janvier et 3 février 2023. Il s’applique à tous les salariés de la société TRIALP.

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit**

1. **Rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**
2. **Salaires effectifs**

**Augmentations de salaire**

**Prime amiante**

**Indemnité de panier de jour (dite « de casse-croûte »)**

**Indemnisation des frais de déplacement**

**Jour férié travaillé**

**Prime de treizième mois**

**Prime ancienneté cadre**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ancienneté** | **Prime en % du salaire brut de base** | **Ancienneté** | **Prime en % du salaire brut de base** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Durée effective et organisation du temps de travail**

Les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire de prévoir d’autres mesures que celles prévues par l’accord collectif d’entreprise relatif à l’organisation et a l’aménagement du temps de travail signé le 19 octobre 2021.

1. **L'intéressement, la participation et l'épargne salariale**

Les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire de prévoir d’autres mesures que celles prévues par les accords collectifs d’entreprise en vigueur, notamment l’accord d’intéressement signé le 17 juin 2022.

1. **Ecarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

Après étude des documents remis par la direction, les partenaires sociaux constatent qu’il n’existe pas de différence de rémunération ni de différence significative de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que l’index égalité homme-femme est de 93 sur 100 pour l’année 2022.

1. **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et qualité de vie au travail**
2. **Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle**

La Direction et les partenaires sociaux sont déjà attentifs aux demandes particulières des salariés dans le cadre de l’articulation vie privée /vie professionnelle, la Direction s’engageant à étudier au cas par cas les demandes des salariés pour aménager leurs horaires de travail en fonction des possibilités du service.

1. **Egalité professionnelle femmes/hommes**

Les parties rappellent leur volonté de veiller, tant à l’embauche que dans le cadre de la politique salariale annuelle de l’entreprise, ainsi que tout au long du parcours professionnel, au respect du principe d’égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La Direction et les partenaires sociaux rappellent que l’entreprise dispose d’un accord sur l’égalité professionnelle qui fait actuellement l’objet d’une renégociation.

1. **Lutte contre les discriminations**

Au-delà de la multiplicité des origines, des cultures et des nationalités qui se côtoient chaque jour sur nos différents sites, notre entreprise réaffirme sa volonté de lutter contre toute discrimination, conformément aux articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

A ce titre, elle s’engage à :

* donner à chacun sa chance de réussir en prenant en compte ses compétences lors de toutes les étapes de sa vie professionnelle ;
* lutter contre toute forme de discrimination liée à l'origine ethnique, sociale ou culturelle, liée au sexe, à l'âge, aux caractéristiques physiques, au handicap, aux convictions religieuses, aux langues, à la situation familiale, aux activités syndicales, à l'orientation sexuelle, etc.

1. **Travailleurs handicapés**

L’entreprise employait 36 personnes considérées comme travailleur handicapé et/ou invalide au 31 décembre 2022.

La Direction et les partenaires sociaux constatent que la prise en compte est satisfaisante et conforme aux exigences légales.

1. **Régime de prévoyance et frais de santé**

Les partenaires ont entériné le changement d’organisme de frais de santé au 1er janvier 2023.

* Non-cadres

Au 1er mars 2023, les taux de cotisations exprimés en pourcentage du PMSS sont les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Taux global | Taux patronal | Taux salarial |
| Régime « Isolé » |  |  |  |

* Cadres

Au 1er mars 2023, les taux de cotisations exprimés en pourcentage du PMSS sont les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Taux global | Taux patronal | Taux salarial |
| Régime « Isolé » |  |  |  |

1. **Droit d’expression des salariés**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, notamment lors des réunions d’exploitation et des réunions de service. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1. **Droit à la déconnexion**

La nécessité de respecter le droit à la déconnexion est rappelée au bas des emails envoyés par la Direction. Les modalités de ce droit figurent au sein de notre accord collectif d’entreprise relatif à l’organisation et à l’aménagement du temps de travail.

1. **Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**

Les parties estiment qu’aucune mesure particulière n’est nécessaire à ce jour en la matière.

1. **Durée**

Le présent accord entre en vigueur le 1er mars 2023 et est conclu pour une durée déterminée.

Il expirera de manière automatique, sans qu’une procédure de dénonciation soit nécessaire, à l’issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire et, en tout état de cause, le 31 mars 2024 au plus tard.

Il est expressément convenu que le présent accord se substitue intégralement, immédiatement et automatiquement à toutes les stipulations portant sur le même objet et applicables au sein de l’entreprise, quelle que soit leur source, et notamment aux accords collectifs d’entreprise.

1. **Notification et dépôt**

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des parties lors de sa signature, en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par le service Ressources Humaines.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le texte de l’accord sera tenu à la disposition des salariés qui pourront en prendre connaissance par voie d’affichage.

Fait à Chambéry en 3 exemplaires originaux, le 10 mars 2023.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la société TRIALP**  Président Directeur Général | **Pour Force Ouvrière**  Délégué Syndical |