**ACCORD SALARIAL 2023**

**Négociation Annuelle Obligatoire**

Entre :

La société , immatriculée au RCS représentée par , en sa qualité de Directeur Général, conformément à son mandat de représentation et de signature dans le cadre de la NAO.

D’une part,

Et :

Le syndicat CGT, représenté par, Délégué Syndical

Le syndicat CFDT, représenté par, Délégué Syndical

Le syndicat CFE-CGC, représenté par, Délégué Syndical

D’autre part,

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur « la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » a été engagée par la tenue de la première réunion de négociation du 18 octobre 2022 suivie de 3 autres réunions les 3 novembre, 21 novembre et 09 décembre 2022.

Pour mémoire, cette négociation a été ouverte sur :

- Les salaires effectifs,

- La durée effective et l'organisation du temps de travail,

- La gestion des emplois et des parcours professionnels,

- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les parties ont décidé de négocier sur les thèmes suivants :

* Les salaires effectifs,
* La durée effective et l'organisation du temps de travail,
* La gestion des emplois et des parcours professionnels.

Préalablement, la Direction a remis aux Organisations Syndicales représentatives les documents suivants :

* Tableau indice INSEE et prévisions d’inflation 2022 et 2023
* Tableau SMIC / SMP / SMU
* Salaires bruts moyens du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022, par sexe et par statut
* Masse salariale/production 2020/2021/2022
* Grille des salaires
* Rapport annuel unique
* Comptes prévisionnels 2023

L’ensemble des délégués se sont déclarés satisfaits par l’information fournie.

**Article 1 – Rappel des propositions syndicales et contexte général**

La CGT propose :

* Augmentation générale du SMU de 10% pour tous les salariés du 1er, 2ème et 3ème collège à compter du 1er janvier 2023
* Clause de revoyure
* Augmentations individuelles à compter du 1er janvier 2023
* Augmentation des œuvres sociales à 1% au lieu de 0.8% au CSE
* 15 embauches à compter du 1er janvier 2023 : trieurs, sondeurs et conducteurs
* Augmentation de 8 points sur tous les coefficients paye du 1er collège
* Augmentation de la prime de présence de 250€ (cause absentéisme sans impacter le Covid19)
* Remise à niveau pour le personnel de la moulerie FA
* 13ème mois à compter du 1er janvier 2023
* Prise en charge de la journée de solidarité par la Direction
* Prime de montage barquette et de calibrage pour les trieurs
* Prime de passage de consigne pour le personnel de la moulerie FA
* Reconduction de la prime bonus
* Prime d’inflation pour 2023 (prime PEPPA)
* Prime exceptionnelle de 300€ pour les fortes chaleurs (de juin à septembre)
* 2 journées enfants malades
* Frais de route pour tous selon le barème des impôts
* Participation bénéfice sur l’année 2022

La CFDT propose :

* 10% d’augmentation générale pour tous les salariés
* Journée de solidarité
* Prime pouvoir d’achat
* Prime de pénibilité calibrage et montage de barquette pour les trieurs de la FA
* Prime de passage de consigne pour tous les salariés en 5\*8
* Reconduction prime bonus NAO
* Augmentation des chèques vacances pour la Direction
* Cotisations œuvre sociale passer de 0.8% à 1%
* Augmentation de la prime d’ancienneté
* Prime de salissure bout chaud FA, FM et maintenance
* Prime chaleur pour tous les intervenants sur les travaux feeder
* Prévoyance santé comme les cadres
* 13ème mois pour tous les salariés

La CFE CGC propose :

* Porter l’accord de télétravail de 2 jours par mois à une journée par semaine
* Versement en novembre 2022 de la Prime Pouvoir d’Achat pour l’ensemble du personnel, cadres et assimilés cadres compris
* Augmentation générale des salaires de 10% au 01.01.2023 pour l’ensemble du personnel, cadres et assimilés cadres compris
* Augmentation de la valeur des chèques vacances
* Pour le 2ème collège : augmentation de la gratification de 75% à 100% de la base mensuelle avec versement en décembre et sans contrepartie

Dans ce contexte inflationniste actuel, consciente de l’impact pour les salariés de cette situation économique, mais aussi de l’investissement de chacun cette année pour satisfaire nos clients, la Direction a décidé d’anticiper l’ouverture des NAO afin d’apporter des solutions pour soutenir le pouvoir d’achat de ses salariés, tout en maintenant la pérennité de notre entreprise.

En effet, l’entreprise doit faire face à de fortes augmentations sur tous les postes de dépenses : rémunérations, énergies, matières premières, emballages, sous-traitance etc., tout en assurant les investissements nécessaires en 2023.

Cette situation nous oblige à faire preuve de prudence mais surtout de gestion et d’amélioration de nos performances industrielles pour faire face sereinement à l’année à venir.

Pour autant, en ouvrant les NAO dès le mois d’octobre 2022, la Direction a souhaité proposer et mettre en œuvre des mesures permettant de soutenir équitablement le pouvoir d’achat de chacun, et plus particulièrement celui des plus bas salaires. Des propositions ont été faites en ce sens.

A l’issue de ces réunions, les parties ont conclu un accord sur les points suivants :

**Article 2 : Augmentation générale**

Pour un salarié sous contrat CDD ou CDI à temps plein :

* Augmentation générale forfaitaire de 110€ brut par mois au 01er janvier 2023,
* Augmentation générale pouvant être augmentée à nouveau de 40€ brut par mois au 1er avril 2023 sous réserve d’atteinte le niveau d’EBIT prévu au budget à la clôture du 1er trimestre 2023 (soit une augmentation totale possible de 150€ brut par mois)

A titre exceptionnel, uniquement cette année, pour tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel, les assimilés cadres et les cadres bénéficieront de cette augmentation forfaitaire.

En parallèle de cette augmentation forfaitaire, la grille de salaire des ouvriers est augmentée de minimum 12 points au 1er janvier 2023, grille applicable également aux intérimaires.

**Article 3 : Clause de revoyure**

La négociation du présent accord a pris en compte l'analyse commune par les partenaires sociaux de la situation de l'entreprise et des salariés.

Ayant constaté une accélération de l'inflation en 2022, afin de soutenir les salariés, les parties signataires décident de rouvrir les négociations au cas où l’inflation sur les 12 mois glissants atteindrait un niveau de 7,7% durant 3 mois consécutifs (source France Inflation).

Si l’augmentation générale appliquée atteint les 150€ brut / mois, les parties signataires décident de rouvrir les négociations au cas où l’inflation sur les 12 mois glissants atteindrait un niveau de 9,8 % durant 3 mois consécutifs (source France Inflation).

**Article 4 : Prime « Bonus NAO »**

La Direction souhaite réaffirmer sa volonté de rétribuer le personnel en fonction de l’atteinte des objectifs et propose de reconduire la prime intitulé Bonus déjà présente lors des précédentes NAO.

* **4-1 : Personnel concerné**

Le personnel cadre étant déjà animé par un système de MBO, il n’est pas concerné par ce BONUS.

* **4-2 : Objectifs et montants**

**Service Automatique et Service annexes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rendement annuel cumulé FA** | **%** | **% Montant de la prime** | **Montant de la prime** |
| 70,8% | 105% | 120% | 720 |
| 68,7% | 102% | 110% | 660 |
| 67,4% | 100% | 100% | 600 |
| 66,1% | 98% | 80% | 480 |
| 64,0% | 95% | 60% | 360 |

**Service FM et Service Parachèvement**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rendement annuel cumulé des robots FM** | **%** | **% Montant de la prime** | **Montant de la prime** |
| 50,4% | 105% | 120% | 720 |
| 49,0% | 102% | 110% | 660 |
| 48,0% | 100% | 100% | 600 |
| 47,0% | 98% | 80% | 480 |
| 45,6% | 95% | 60% | 360 |

**Autres services :** Moyenne des deux primes FA/FM.

* **4-3 : Date de versement**

Après la clôture comptable annuelle à savoir sur la paie de Février suivant.

* **4-4 : Modalités de calcul**
* Travail à temps partiel : La prime sera calculée au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.
* Période de travail incomplète sur l’année :

La prime sera versée aux salariés présents au moment du versement soit en Février. Elle sera calculée au prorata du temps de présence pour les salariés entrés au cours de l’année de référence et les salariés en arrêt maladie (1er janvier au 31 Décembre).

* Absences :

La prime sera proratisée fonction de certaines absences sur l’année de référence

* Minoration par journée d’absence : 2.5%
* A partir de 40 jours d’absence, la prime est nulle
* Absences sans influence : absences conventionnelles - période d’hospitalisation justifiée par un certificat de situation – dans le cas d’une hospitalisation suivie d'une convalescence, la prime sera perçue au prorata des jours de présence sur l’année concernée.

**Article 5 : Modification grille de salaire**

Après la revalorisation de la grille des ouvriers évoquée à l'article 2 du présent accord, la grille est modifiée comme suit:

➢ **Création de niveaux pour le poste d’opérateur contrôle statistique de production**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opératrice Contrôle** | |  |  |  |  |
| **statistique de production** | | Niveau A | 3b 145 | 257 |  |
|  |  | Niveau B | 4a 160 | 267 |  |
|  |  | Niveau C | 4b 175 | 277 |  |
|  |  | Niveau D | 4b 175 | 287 |  |

➢ **Modification de la grille de surveillant de four**

Pour valoriser le travail des surveillants de four lors des campagnes de coloration, les surveillants de four titulaires en poste auront une augmentation supplémentaire de 16,67 € Brut sur leur salaire de base mensuel, et la grille des surveillant de four est revalorisée de 3 points sur chaque niveau.

**Article 6 : Prime Transport**

Afin d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés, la Société souhaite participer à une partie des frais de transport engagés par ces derniers pour se rendre sur leur lieu de travail.

Il est convenu que ce dispositif est conditionné au maintien du traitement social se rapportant à cette prime par le législateur. Ainsi, dès lors que les exonérations sociales attachées à ce dispositif ne seraient plus en vigueur, cette prime serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime.

**6.1 Salariés bénéficiaires**

Pourront bénéficier du versement de la prime transport tous les salariés et les intérimaires répondant aux critères suivants :

1. Soit résider ou travailler habituellement en dehors d’un périmètre de transports urbains (non desservi par les transports en commun) ;
2. Soit suivre des horaires de travail ou des conditions de travail qui ne me permettent pas d’utiliser les transports en commun (travail de nuit, horaires décalés notamment).

Sont donc exclus de ce dispositif :

* les salariés qui habitent dans le périmètre immédiat de l’établissement ;
* les salariés qui bénéficient d’autres modes de prise en charge de leurs frais de transport.
* les salariés qui bénéficient d’un véhicule mis à disposition permanente par l’employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d’alimentation électrique (voiture de fonction ou de service),
* les salariés ne justifiant d’aucun frais pour se rendre sur leur lieu de travail

**6.2 Montant**

Le montant de la prime transport est fixé à 200 € maximum par salarié par an en suivant le barème suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Barème | Prime Transport  (€ pour un mois complet) |
| Entre 1 et 10 km | 4,50 € |
| entre 11 km et 20 km | 8,50 € |
| entre 21 et 30 km | 12,50 € |
| plus de 30 Km | 16,50 € |

La prime transport sera versée pour chaque jour de présence effective sur site, excluant donc toute absence, quel qu’en soit le motif, et les jours de télétravail.

La distance retenue entre le lieu de travail et le domicile retenue sera la distance directe la plus courte.

**6.3 Conditions du versement**

La prime transport sera versée à chaque mois échu.

Chaque salarié souhaitant bénéficier de la prime transport s’engage à fournir les justificatifs nécessaires à l’examen de sa situation :

1. Une déclaration sur l’honneur précisant que l’utilisation du véhicule est indispensable (annexe 1)
2. Une copie de la carte grise du véhicule,
3. Si la carte grise n’a pas été délivrée à son nom une copie de l’attestation d’assurance justifiant de la mise à disposition du véhicule.

En cas de modification de la situation du salarié, celui-ci s’engage à remettre au service paie les éléments permettant de justifier de celle-ci.

Pour la mise en place de la prime, les salariés transmettront au service RH leur justificatifs avant le 31 janvier 2023.

**Article 7 : Augmentation des œuvres sociales**

La participation de la Direction aux œuvres sociales du CSE passera de 0.8% à 1% afin de permettre au CSE d’augmenter la valeur des chèques vacances pour soutenir le pouvoir d’achat des salariés y compris dans leurs loisirs, leurs vacances et l’accès à la culture en général.

**Article 8 : Prime de travaux chauds**

Pour le personnel effectuant des travaux spécifiques et ponctuels identifiés par la Direction dans un environnement à forte chaleur, la Direction propose de verser une prime dite de travaux chauds pour chaque heure complète passée sur les dits travaux.

Le montant de la prime sera de 15€ brut par heure complète réalisée sur les travaux identifiés et validés par la Direction.

Exemple de travaux :

* Changement de stirrers
* Mise en place des boîtes à eau
* Interventions de maintenance sur les feeders (stirrers, équipements de mélange de perles, maintenance brûleurs, etc.)

**Article 9 : Négociation Télétravail**

La Direction propose d’ouvrir les négociations pour envisager la mise en place du télétravail. L’invitation à négocier sera envoyée dès le mois de janvier 2023.

D’ici la conclusion d’un éventuel accord, il est convenu que le télétravail pourra être mis en œuvre d’un commun accord entre l’employeur et le salarié.

Cet accord individuel entre les deux parties pourra concerner les salariés volontaires, en CDI, en poste depuis au moins 6 mois, dont l’activité est télétravaillable sans impact sur le bon fonctionnement des services, et dont le niveau d’autonomie est suffisant pour envisager cette modalité de travail.

Les salariés qui en feront la demande pourront prétendre à bénéficier du télétravail à titre occasionnel, à raison de 2 jours de télétravail par mois, jours prédéfinis à l’avance, jusqu’à la conclusion d’un accord de télétravail applicable sur le site et tout au plus jusqu’au 31 décembre 2023.

**Article 10 : Embauches**

Comme déjà évoqué à de multiples reprises en 2022, la Direction confirme sa volonté et les moyens engagés pour recruter du personnel et fidéliser des compétences.

Ainsi, les actions et recrutements déjà engagés sont maintenus afin de trouver du personnel compétent, motivé, polyvalent et correspondant aux attendus aux postes. Notre objectif sera d’intégrer 20 salariés à nos effectifs d’ici le 31 décembre 2023, sous réserve de disposer des candidatures répondant aux attendus aux postes (compétences, motivation, polyvalence et savoir être).

**Article 11 : PPV 2022**

La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesure d’urgences pour la protection du pouvoir d’achat prévoit la possibilité pour l’employeur d’octroyer à certains de ses salariés une prime exceptionnelle dite « de partage de valeur », exonérée de toutes charges sociales et non soumise à l’impôt sur le revenu (dans la limite des plafonds en vigueur).

Le versement de cette prime n’a en aucun cas pour objet de se substituer aux augmentations de salaires et primes prévues par les accords de branche ou d’entreprise, ou par les usages de l’employeur.

**11-1 Bénéficiaires**

La prime exceptionnelle bénéficie à l’ensemble du personnel lié par un contrat de travail en date du 30 novembre 2022.

Les intérimaires sous contrat en date du 30 novembre 2022 en bénéficieront dans les mêmes conditions.

**11-2 Régime social et fiscal**

Conformément à la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, la prime est exonérée d’impôt sur le revenu et de toutes les cotisations et contributions sociales d’origines légales ou conventionnelles pour les salariés dont la rémunération n’excède pas au titre de la période du 1er décembre 2021 eu 30 novembre 2022, 3 fois la valeur annuelle du SMIC calculée sur un an sur la base de la durée légale du travail, soit 58 963.47€.

Elle reste soumise à l’impôt sur le revenu et à toutes les cotisations et contributions sociales d’origines légales ou conventionnelles pour les autres salariés.

**11-3 Montant et modulation**

Le montant de la prime exceptionnelle « Partage de Valeur » est de 1000,00€ (mille euros).

Toutefois, ce montant sera pondéré en fonction :

- De la durée de travail inscrite au contrat de travail

- De la présence entre le 1er décembre 2021 et le 30 novembre 2022 (prorata temporis)

Ladite prime sera portée sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2022.

**Article 12 : Prime d’encouragement à la présence**

Les partenaires sociaux et la Direction envisagent la possibilité de modifier le calcul de la prime d’encouragement à la présence, sans modification du montant, mais en préservant les intérêts des salariés et de l’entreprise, dans la perspective d’encourager la présence des salariés.

Le calcul ne change pas pour la période déjà en cours du 1er novembre 2022 au 30 avril 2023.

Le nouveau calcul sera communiqué aux salariés avant le début de la prochaine période, c'est-à-dire avant le 01 mai 2023.

**Article 13 : Clôture de la négociation et publicité**

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, les négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée sont closes et seront à nouveau engagées au cours du 4ème trimestre 2023.

Le présent accord sera déposé, à l’initiative de la Direction, auprès de la DREETS (DIRECCTE) en version électronique. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes et un autre exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à , le 19 décembre 2022 en 6 exemplaires.

Pour la société Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT Pour le syndicat CFE-CGC