**ACCORD SUR LES**

**NEGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 2022**

**HORIS - BONNET THIRODE GRANDE CUISINE**

Entre :

La Direction de la Société HORIS SAS, Division Bonnet Thirode Grande Cuisine représentée par Monsieur \_\_\_\_, Directeur Général

et :

La commission NAO, représentée par Monsieur\_\_\_\_\_ (Délégué Syndical CFE-CGC) et composée de \_\_\_\_\_\_ et Messieurs \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Compte-rendu des échanges**

**Première réunion 8 novembre 2021**

La Direction donne le calendrier des réunions de négociation aux membres de la commission NAO :

* 8 novembre 2021
* 15 novembre 2021
* 22 novembre 2021
* 2 décembre 2021

D’autres réunions seront planifiées si nécessaire.

La Direction explique aux membres de la Commission NAO les différents éléments de rémunération qui leur ont déjà été communiqués, à savoir :

1/ Etude des salaires au 1er octobre 2021 :

Répartition hommes-femmes par catégories d’employés et niveaux.

Salaire minimum, moyen et maximum par catégories d’employés et niveaux.

2/ Evolution des salaires 2019-2021

3/ Egalité professionnelle hommes-femmes

4/ Recrutement

5/ Travailleurs handicapés

La Commission NAO pose deux questions :

1/ Est-il normal que l’ensemble des postes au sein de l’entreprise ne soient pas concernés par les NAO ?

2/ y a-t-il un nombre d’année maximum d’affilée où un salarié ne peut pas bénéficier de NAO ?

.

**Deuxième réunion 15 novembre 2021**

La Direction présente le contexte économique général des NAO.

Les résultats de l’entreprise à fin octobre 2021 en chiffres d’affaires (facturation) sont de \_\_\_\_ millions d’euros (en comparaison du plan 2021 à \_\_\_\_ millions d’euros).

En 2020, année où l’entreprise a subi la pandémie, le chiffre d’affaires sur la même période était de \_\_\_\_\_ millions d’euros.

L’entreprise est en avance par rapport à 2020 de \_\_\_\_ %, mais le niveau reste inférieur à 2019.

La marge est de \_\_\_\_\_\_ % par rapport à xxx en 2019.

La pression sur la marge est toujours forte.

Nous sommes dans un contexte inflationniste dur et cela pèse sur la marge avec un retard de \_\_\_\_ K€ par rapport au plan. .

Les frais généraux sont sous contrôle, même si on constate une reprise des déplacements et un recours à l’activité partielle inférieur à celui prévu au plan.

Sur les commandes, on note un déséquilibre entre les ventes secteurs et projets.

A fin octobre, la tendance tous canaux confondus est de \_\_\_\_\_ % par rapport à 2020.

Sur les ventes secteurs, la performance du réseau indirect est à \_\_\_\_ %, et celle des ventes directes, \_\_\_%.

Pour les projets, la progression est de \_\_\_\_ %.

L’entreprise est au global à \_\_\_\_% par rapport à 2019 en CA. L’atterrissage prévu à fin 2021 est de \_\_\_\_ M€. Même si la reprise de l’activité est bonne, l’entreprise n’est pas encore au niveau de 2019 et finira juste à l’équilibre par rapport à une perte de \_\_en 2020.

Le contexte économique global est le suivant :

1/ Il n’y a pas d’accélération phénoménale.

2/ Il y a un fort effet de l’inflation et une pression sur les marges. Le coût d’achat pèse aujourd’hui sur la marge et il faut se demander comment l’entreprise sera capable d’amortir une hausse de \_\_\_\_ % sur les affaires déjà signées qui représentent un montant de \_\_\_\_.

L’entreprise est clairement impactée par la hausse des matières premières qui rentrent dans la fabrication de nos matériels , notamment la hausse de l’inox et de la mousse contenue dans les armoires froides.

3/ Le secteur de la restauration collective est impacté très fortement par la pandémie et est quasiment à l’arrêt. C’est un secteur qui représentait, en 2019, avant le covid \_\_\_\_ pour BTGC.

Il faudra développer d’autres segments pour compenser.

**La proposition de la Direction est :**

* 1,5 % d’augmentation en augmentation individuelle uniquement.
* Pas d’augmentation générale
* Pas d’augmentation des tickets restaurants et des forfaits repas.

La séance est suspendue.

**Les demandes de la Commission NAO sont les suivantes :**

* 3 % d’augmentation générale.
* Augmentation de tous les forfaits repas à 14,50 € pour toutes les catégories
* Augmentation du budget œuvres sociales du CSEE de 0,6 % à 0,8 %.
* Réévaluation des coefficients et niveaux par rapport à la convention collective.

La séance est suspendue.

**La réponse de la Direction Générale :**

Elle est favorable à améliorer le taux d’augmentation et va réfléchir à une meilleure proposition.

Elle est favorable à réévaluer les coefficients.

Elle est défavorable à une augmentation du budget CSEE et une revalorisation des tickets restaurants et des forfaits repas. Elle préfère privilégier l’augmentation salariale pour favoriser le pouvoir d’achat direct des salariés

La séance est levée.

**Troisième réunion 22 novembre 2021 reportée au 25 novembre 2021 à la demande de la commission :**

La Direction souhaite rester sur une augmentation uniquement sur le salaire, afin que cela profite à tous les salariés. Elle ne souhaite augmenter ni les forfaits repas ni les tickets restaurants, ni le budget œuvres sociales du CSEE.

Pour les coefficients, la Direction est disposée à les revoir et à les adapter à chaque salarié, en fonction de l’évolution attendue des coefficients dans la Métallurgie.

Pour maintenir le pouvoir d’achat des salariés, La Direction a négocié avec la mutuelle qu’il n’y aurait pas d’augmentation des cotisations en 2022. Elle a aussi négocié de nouvelles garanties telles que : l’ostéopathie et la parodontie.

L’ostéopathie était une demande récurrente des salariés depuis quelques années. Nous attendons les montants pris en charge par la mutuelle. La parodontie est une affection qui n’est pas prise en charge par la sécurité sociale, mais qui le sera par la mutuelle.

En sus des négociations avec la mutuelle, la Direction a négocié avec la prévoyance une baisse des cotisations de 8 %. Cela représente pour un salaire brut de 2.500 € mensuel une économie d’environ 1,50 € par mois.

L’inflation hors tabac se rapproche de 2 %. La proposition de la Direction est donc de 2 % d’augmentation individuelle.

La séance est suspendue.

En préambule de la reprise des échanges, la Commission NAO souhaite alerter la Direction sur le mal-être des salariés. Elle estime qu’il y a un grand nombre de départs et un risque de démissions en 2022.

Elle souhaite que la Direction améliore sa communication, et pas uniquement sur les NAO.

La Direction répond qu’elle est tout-à-fait disposée à revoir sa communication et est en attente d’éléments plus concrets, pour analyser les sources liées à ce constat et, mettre en œuvre des actions, tant avec les Managers qu’avec le CSEE, pour améliorer la situation.

Pour les NAO, l’inflation étant à 2,6 % avec tabac, la Commission NAO demande :

* Une augmentation de 2,6 %
* Une augmentation des forfaits repas qui n’ont pas été revus depuis 10 ans pour les commerciaux. Cela concernerait 40 personnes à augmenter de 0,50 €, et passer ainsi tous les salariés concernés à 14 € par jour travaillé.

La séance est suspendue.

La Direction entend la proposition à 2,6 % mais se base sur l’inflation hors tabac.

L’impact de l’augmentation des forfaits repas n’est pas le même que celui indiqué par la Commission NAO. La population concernée est : monteurs, conducteurs de travaux, commerciaux, chargés d’affaires et certains cadres.

La proposition de la Direction est donc :

* Une augmentation de 2,2 % pour a minima 75 % de la population concernée
* Une augmentation des forfaits repas à 14 euros pour les collaborateurs concernés.

La séance est suspendue.

La Commission NAO accepte les efforts de l’entreprise et les conditions proposées.

Elle souhaite travailler sur des actions complémentaires pour accompagner les salariés et trouver des leviers de motivation.

La Commission NAO souhaite porter l’attention de la Direction sur les personnes exclues des NAO. Ainsi un salarié ne devrait pas être bloqué 3 années consécutives. Une personne peut ne pas être augmentée pendant 3 ans et être encore dans les effectifs.

La Direction ne souhaite pas mettre en place de principe d’augmentation automatique au bout de 3 ans. Certaines circonstances peuvent expliquer cette situation. La Commission NAO a le droit de demander et de mettre en place un dialogue avec la Direction sur les cas particuliers concernés.

La Direction remercie la Commission NAO d’avoir pris en compte ses efforts, de lui avoir fait part des remontées des équipes et s’engage à mettre en place une communication plus efficace pour toucher l’ensemble des salariés.

Etant parvenu à un accord, la réunion du 2 décembre est ajournée.

1. **Dispositions de l’accord**

Les dispositions négociées de l’accord sont les suivantes :

* Enveloppe de 2,2 % de la masse salariale (hors commerciaux, embauches 2021 et salariés ayant bénéficié d’une revalorisation de salaire ou d’une promotion en 2021) ;
* Revalorisation des forfaits repas à 14 €.
* Revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2022.

Les augmentations sont basées sur des critères objectifs et évaluables, mesurables et vérifiables et s’appuient sur les évaluations individuelles. Chaque Responsable de service formulera ses propositions pour ses collaborateurs lesquelles feront l’objet d’un contrôle de cohérence de la part des Ressources Humaines et seront validées par le DG.

Les exclusions sont les suivantes :

* Les salariés ayant moins de 12 mois d’ancienneté au 1er janvier 2022.
* Les salariés dont la rémunération a été revalorisée au cours de l’année 2021 liée ou non à un changement de fonction
* Les commerciaux pôle ventes.

Les thématiques : PREVOYANCE, EGALITE PROFESSIONNELLE entre les FEMMES et les HOMMES ont été évoquées lors des débats.

**Publicité**

Cet accord fera l’objet d’une transmission à la DREETS. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud’hommes, un exemplaire sera remis à la Commission NAO et un affichage sera effectué sur chaque site.

Fait à Mitry Mory, en 5 exemplaires originaux, le 1er décembre 2021

La Commission NAO La Direction \_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Délégué Syndical CFE-CGC Représentée par M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_