**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE**

**SALAIRES - ANNÉE 2023**

Entre les soussignés :

**La Société BRICARD,** Société Anonyme Simplifiée au capital de 3 655 410 €, dont le siège social est situé 1 Rue Paul Henry Spaak à Saint Thibault des Vignes (77400), immatriculée au RCS de Meaux sous le numéro 399.802.024, représentée par Madame, Directrice des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet,

**D'UNE PART**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives**:

CFE-CGC, représentée par son Délégué Syndical Central,

CGT, représentée par son Délégué Syndical Central,

FO, représenté par son Délégué Syndical Central,

**D'AUTRE PART**

Il a été convenu ce qui suit à l’issue de la négociation tenue en vertu des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 1 – PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet d’arrêter les différentes décisions qui ont été prises à l’issue de la Négociation Obligatoire en Entreprise (NOE) qui s’est tenue au cours des réunions des 16 janvier, 27 janvier et 7 février 2023 telle que prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Il est rappelé que cette négociation s’est tenue dans le contexte particulier dû à l’inflation.

Les parties au présent accord entendent rappeler le contexte économique, financier mais aussi opérationnel dans le cadre duquel se sont tenues les présentes négociations :

* Inflation qui persiste et atteint **5,9% à décembre 2022** pour une moyenne de **5,2% sur l’année 2022**
* Dispositif de la Prime de partage des Valeurs (Prime Macron renouvelée en 2022 pour relancer le pouvoir d’achat).
* Crise énergétique avec des mesures gouvernementales strictes de coupures d’énergie.
* Marché du recrutement très tendu : **70% des cadres à l’écoute du marché** dont les 2/3 vont jusqu’à la signature nouveau contrat.
* Réforme des retraites importante entrainant un contexte social incertain (mouvements nationaux de grève).

Ainsi compte tenu de ce qui précède, la présente négociation a porté sur le maintien du pouvoir d’achat des collaborateurs compte tenu de l’inflation en 2022.

# ARTICLE 2 : PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence débute le 1 er avril 2023 et s’achève le 31 mars 2024.

# ARTICLE 3 – SALAIRE

**3.1 Augmentation au mérite au 1er avril 2023**

Au 1er avril 2023, une augmentation au mérite est accordée à tous les salariés Allegion Bricard.

Pour tous les salariés (234 salariés au 31 décembre 2022), l’augmentation des salaires se fera sur la base de la différenciation au mérite d’un budget de **5%** et sera réalisée selon la performance des collaborateurs telle qu’appréciée dans le cadre du processus du management de la performance dans l’entreprise (PMP / BAE).

Les critères retenus pour la réalisation de cette différenciation seront ceux de la performance du PMP ou ceux utilisés dans la section comportement du BAE, soit : Absentéisme, Retards, Assiduité au poste, Disponibilité, Coopération et Esprit d’initiative, Attitude et sociabilité, Motivation dans le travail.

L’ensemble des mesures décrites s’appliquent à tous les salariés respectivement concernés en CDI ou CDD. Sont exclus les contrats de professionnalisation, les contrats d’apprentissage, les stagiaires écoles et les salariés embauchés à compter du 1er Janvier 2023.

**3.2 Prime d’été**

L’ensemble des salariés est éligible au versement de la prime d’été. Elle figurera sur le bulletin de paie de Juin versé sur les comptes fin juin. Pour 2023, son montant est de 230 € brut et sera calculé au prorata temporis selon les conditions de présence prévues au second alinéa de l’article 3.4.1.ci-dessous, pendant la période courant du 1er Mai 2022 au 30 avril 2023.

**3.3 Prime d’Astreinte**

Le montant de la prime d’astreinte est de 220€ par semaine.

En cas d’intervention de nuit (22h-6h) ou pendant le week-end, une prime d’intervention supplémentaire de 50€ brut sera versée.

Les heures supplémentaires réalisées à l’occasion d’intervention durant les astreintes seront payées et majorées selon le taux légal (jour ou nuit).

**3.4 Prime d’assiduité au 1er Janvier 2023**

**3.4.1 Salariés concernés et conditions d’éligibilité**

Sont éligibles à la prime d’assiduité tous les salariés non-cadres (usine, agences et siège) en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance.

Le salarié doit être inscrit aux effectifs au début du mois concerné. Les jours d’absence qui sont pris en compte pour le calcul n’incluent pas les congés payés, conventionnels, maternité ou paternité, les jours de Réduction du Temps de travail (RTT) et jours de fermeture, et accidents du travail ou de trajet. Le salarié doit être présent dans l’entreprise au moment du paiement de la prime.

**3.4.2 Montant de la prime**

Le calcul de la prime est effectué sur chaque trimestre. Son montant est de 55€ brut par trimestre si aucune absence n’est enregistrée sur le trimestre, 0€ si le salarié totalise entre 1 ou plusieurs absences sur le trimestre, quelle que soit la durée de cette absence.

**3.4.3 Conditions de paiement**

La prime figurera sur le bulletin de salaire du mois suivant la fin du trimestre, soit en Avril 2023, en Juillet 2023, en Octobre 2023 et janvier 2024 pour l’année 2023.

**3.4.4 Majoration de 80€ pour 100% de présence sur l’ensemble des 4 trimestres**

Une majoration de 80€ sera versée avec la prime d’assiduité du 4ème trimestre lorsqu’un salarié aura perçu la prime maximale pour chacun des 4 trimestres en 2023.

**3.5 Prime de Performance Usine / HSE**

Pour l’établissement de Feuquières en Vimeu, la prime de performance Usine/HSE (PPU) est de 300€ brut par trimestre pour les salariés non-cadres en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance. Elle intègre un critère productivité, un critère HSE, un critère OTD (délai de livraison\*) et un critère qualité (COPQ). Elle reste calculée à 50% selon la performance du site et à 50% selon la performance du secteur de rattachement (1021 / 1022 / 1031 / 1041 / 1051 / 5000) pour la productivité et continuera d’être trimestrielle.

Le détail de calcul par pourcentage de réalisation des 4 critères susvisés figure en Annexe 1.

\*Hors rupture exceptionnelle et imprévue d'un fournisseur résultant d'un cas de force majeure (par exemple : transport impossible dû aux intempéries, incendie de l'usine d'un fournisseur, ...).

**3.6 Primes d’animation commerciale au 1er Avril 2023**

Les conditions de la prime d’animation commerciale sont reconduites pour 2023 dans les conditions suivantes : Le montant de base de la prime est à 85€ lorsque le chiffre d’affaire de la société du mois est équivalent à celui budgété (AOP).

Une proportion de 62% de la prime sera payée si le chiffre d’affaire est de 95%. La prime est plafonnée à 125% soit 106,25€. Son calcul est mensuel. Tout le personnel du centre de relation clients est éligible à cette prime (Assistant(e) Commercial(e), Coordinateur et Responsable). Une régularisation cumulative sera faite en fin d’année.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Chiffre d'affaire / Budget | % Prime | Montant Prime |  | Chiffre d'affaire / Budget | % Prime | Montant Prime |
| <70% | 0% | **0,00 €** |  | 97% | 76% | **64,60 €** |
| 70%<90% | 20% | **17,00 €** |  | 98% | 83% | **70,55 €** |
| 90% | 27% | **22,95 €** |  | 99% | 90% | **76,50 €** |
| 91% | 34% | **28,90 €** |  | 100% | 100% | **85,00 €** |
| 92% | 41% | **34,85 €** |  | 101% | 105% | **89,25 €** |
| 93% | 48% | **40,80 €** |  | 102% | 110% | **93,50 €** |
| 94% | 55% | **46,75 €** |  | 103% | 115% | **97,75 €** |
| 95% | 62% | **52,70 €** |  | 104% | 120% | **102,00 €** |
| 96% | 69% | **58,65 €** |  | 105% et + | 125% | **106,25 €** |

**3.7 Prime d’équipe au 1er Avril 2023**

Taux horaire 1,70€.

**3.8 Prime d’horaires décalés au 1er Avril 2023**

Taux horaire 0,86€.

**3.9 Prime de transport**

Compte tenu de la hausse du prix du carburant, la prime de transport sera portée à 0,10€ par km, dans la limite de 50 km par jour effectivement travaillé sous réserve que le salarié concerné réside à une distance minimale de 8 km de son lieu de travail et hors Ile de France.

**3.10 Indemnité de travail à domicile**

Les équipes commerciales obligées d’effectuer des taches professionnelles à leur domicile car ne possédant pas de bureau attitré, se verront octroyer une indemnité de dédommagement de 50€ par trimestre à temps complet et proratisée dans le cas contraire.

**3.11 Frais de santé**

Les cotisations frais de santé ainsi que la contribution employeur restent inchangés pour l’année 2023 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Part Salariale | Part Patronale |
| Isolé | 21,26€ | 77,47€ |
| Famille | 47,66€ | 77,47€ |

Il est prévu un maintien des présentes garanties et des taux applicables pour 2 ans soit jusqu’au 31 mars 2024.

**3.12 Prime de temps choisi**

Le montant de la prime de temps choisi est de 36,75€ brut par mois. Sont éligibles tous les salariés travaillant moins de 110 heures par mois ou à temps partiel thérapeutique.

# ARTICLE 4 - MEDAILLES DU TRAVAIL

L’achat de médailles du travail est pris en charge par la société. Les montants seront dès à présent les suivants :

- Argent 140 € - Or 220 €

- Vermeil 180 € - Grand Or 280 €

Ces montants seront majorés de 15€ par année d’ancienneté Bricard au 31 décembre de l’année précédant la cérémonie de remise des médailles du récipiendaire concerné.

# ARTICLE 5 – TITRES RESTAURANTS

L’entreprise propose des titres restaurants à l’ensemble du personnel de Bricard SAS, quel que soit l’établissement dans le respect des règles d’exonération établies par l’URSSAF (Droit uniquement lors des journées complètes de travail).

La valeur des tickets restaurants reste à 9,00 € par jour de travail, avec une répartition 60% employeur, 40% salarié (respectivement 5,40 € et 3,60 €). Les frais de mise en place et de gestion seront intégralement supportés par l’employeur.

# ARTICLE 6 – PRIME DE MOBILITE DURABLE

Le montant de la prime de mobilité durable est de 33€.

Afin de privilégier les déplacements alternatifs à la voiture individuelle et de valoriser la transition vers des moyens de transport plus écologiques, une prime de mobilité durable est instituée au bénéfice des salariés effectuant l’intégralité de leur**trajet domicile-travail au moyen d’un « 2 roues propres » ou par le biais du covoiturage.**

Elle sera versée mensuellement lors de l’échéance de paie, sous déduction des absences enregistrées durant le mois concerné, hors Congés payés, Congés conventionnels, RTT et Journées de Fermeture.

Seront éligibles à la prime de mobilité durable les salariés qui s’engagent à utiliser durablement l’un des moyens de transport suivant pour se rendre au travail :

* **« 2 roues propres »** : vélo traditionnel ou vélo à assistance électrique
* **Covoiturage** : le conducteur et le/les passager(s) seront éligibles à la prime
* **Marche à pieds** : les collaborateurs se déplaçant à pied pour se rendre sur lieu de travail

Par durablement, il convient d’entendre un engagement annuel sur l’utilisation d’un des modes de transport susvisés.

Les salariés éligibles à la prime de mobilité durable devront compléter et signer chaque année un formulaire d’engagement sur l’honneur à utiliser un de ces moyens de locomotion pour les trajets domicile – lieu de travail.

Tout changement de moyen de locomotion au cours de l’année devra immédiatement être signalé au service des Ressources Humaines et entrainera de plein droit la cessation du versement de la prime de mobilité durable si ce moyen de locomotion n’est pas l’un de ceux permettant de maintenir son éligibilité à cette prime.

**ARTICLE 7 – REDUCTION TARIFAIRE SUR LES PRODUITS BRICARD – 50€ / an**

L’entreprise accorde une réduction tarifaire de 50€ par an pour l’achat de tout produit Bricard en complément de la réduction déjà applicable pour les salariés en interne.

Ainsi, la réduction s’applique sur le prix collaborateur (et non sur le prix client).

Cette réduction d’un montant de 50€ TTC est applicable sur une année civile du 1er janvier au 31 décembre et non reportable d’une année sur l’autre.

Cette réduction tarifaire sera appliquée lors du traitement de la commande par le Centre de Relations Clients (CRC) lors de l’achat du produit.

**ARTICLE 8 – PRIME PARTAGE DES VALEURS**

Les parties au présent accord conviennent d’ouvrir une discussion sur la mise en place d’une éventuelle prime de partages des valeurs selon les résultats financiers de l’entreprise.

**ARTICLE 9 – BAREME NOTE DE FRAIS**

Compte-tenu de l’inflation, la grille de remboursement des dépenses professionnelles est revue à la hausse pour les repas et le couchage :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Barème frais professionnels** | **2022** | **2023** |
| **Montant** | 20€/30€ | 23€/33€ |
| **Déjeuner / Diner** |
| **Montant Hôtel** | 90€/100€ | 110€/120€ |
| **Province / Paris** |

**ARTICLE 10 – BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

Le montant de la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique est de 1,20% de la masse salariale brute, telle que définie aux articles L.2315-61 et L2312-83 du Code du Travail.

**ARTICLE 11 - DEPOT**

Le présent procès-verbal fera l’objet, à l'initiative de la Société, d'un dépôt en un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux, ainsi qu’auprès des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Bussy Saint Georges (77) en deux exemplaires, dont un en version électronique, conformément à l’article L.2231-6 du Code du travail. Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

Enfin conformément aux dispositions de l’article L2231-5-1, une version Ms-Word anonyme de cet accord sera diffusée par les services de l’Etat sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Fait à Saint Thibault des Vignes, le 7 février 2023,

En 6 exemplaires, dont un pour chacune des parties.

**Pour Bricard SAS Pour le Syndicat CGT**

**La Directrice des Ressources Humaines Le Délégué Syndical Central**

**Pour le Syndicat FO Pour le Syndicat CFE-CGC**

**Le Délégué Syndical Central Le Délégué Syndical Central**

**ANNEXE 1**

Autres dispositions annexées à l’accord collectif d’entreprise des négociations obligatoires en entreprise sur les salaires pour l’année 2023

**PRIME COMMERCIALE**

Le personnel commercial itinérant (délégués commerciaux, délégués DIY et délégués à la prescription) est éligible à un bonus de 30% du salaire fixe sur atteinte des objectifs qui leur sont assignés, combinant des objectifs financiers (ex : CA individuel, CA Equipe…) et des objectifs qualitatifs (PMP)

**PRIME D’ASTREINTE**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Pour pouvoir bénéficier de la prime d’astreinte, il faut être d’astreinte toute la semaine (jour et nuit) avec remise du Téléphone d’astreinte et rester disponible pour pouvoir intervenir sur site. Tous les salariés peuvent être concernés si on est amené à leur demander d’être d’astreinte.

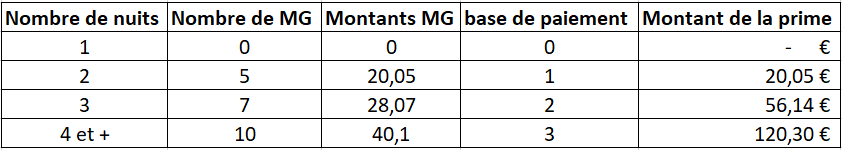
**PRIME DE DECOUCHAGE**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

La prime de découchage est attribuée aux techniciens électroniques qui peuvent être amenés à découcher plus de 2 nuits dans la semaine pour pouvoir intervenir chez un ou plusieurs clients en fonction des urgences (le déplacement doit être refacturé au client pour financer cette prime).

Son montant est indexé sur le MG (Minimum Garanti) prévu par le code du travail (article L3231-12). Ainsi pour 2023, le MG est de 4,01€.

La prime est calculée en fonction du nombre de nuit de découchage, ainsi le MG est multiplié par 5 / 7 ou 10 par nuit, si 2 / 3 ou 4 nuits découchées.



**ANNEXE 2**

Objectifs par critère de la prime de performance usine & HSE (PPU) défini dans l’article 3.5

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Prime/ Obj. | Productivité | OTD | COPQ |  | Prime/ HSE | AT (\*) |
| **Par Trimestre** | >102% | 85,00 € | 102 | 97 | ≥0,67 |  | 45,00 € | 0 |
|  | 101% | 60,00 € | 101 | 96 | 0,68 |  | - € | 1 ou + |
|  | 100% | 40,00 € | 100 | 95 | 0,69 |  |  |  |
|  | 99% | 30,00 € | 99 | 94 | 0,70 |  |  |  |
|  | 98% | 19,00 € | 98 | 93 | 0,71 |  |  |  |
|  | 97% | 15,00 € | 97 | 92 | 0,72 |  |  |  |
|  | 96% | 12,00 € | 96 | 91 | 0,73 |  |  |  |
|  | 95% | 10,00 € | 95 | 90 | 0,74 |  |  |  |
|  | 80>95% | 5,00 € | 80>95 | 89 | 0,75 |  |  |  |
|  | <80% | - € | <80 | <89 | 0,76 |  |  |  |

(\*) AT = Accident de travail ou Accident de trajet avec arrêt