**PROCES-VERBAL D’ACCORD CONSECUTIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2022**

Etaient présents à la réunion du 07/12, du 14/12 , du 21/12 et du 22 décembre 2022

Monsieur XXXXXXX (FO)

Monsieur XXXXXXX

Monsieur XXXXXXX

Monsieur XXXXXXX

Le présent procès-verbal est établi en application de l’article L. 2242-4 du code du travail. Il est établi, à la suite des quatre réunions de négociation qui ont eu lieu les 07/12/2022, le 14/12/2022, le 21/12/2022 et 22/12/2022 Il fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

1. **Reprise des informations communiquées**

* Salaires
* Effectifs par sexe et par qualification
* Ancienneté et emploi des seniors
* Données par type de contrat de travail
* Données sur la formation professionnelle
* Information sur les travailleurs handicapés
* Rapport sur l’égalité professionnelle 2020 entre les hommes et les femmes
* Information sur l’activité 2021 et perspective sur l’année 2022

Aucune remarque n’est faite sur les informations communiquées

1. **Propositions telles que formulés par FO en leur dernier état**

* Il y a eu une augmentation générale de 2% pour tous les personnels en 2022. Pour les personnels au SMIC il y aura eu de Janvier 2022 à Janvier 2023 2% d’AG plus 5.36% augmentation du SMIC (augmentation à venir de 1.8% en Janvier 2023 compris). Total 7.36% d’augmentation.
* Nous demandons donc 8% d’augmentation générale pour les personnels non concernés par les augmentations du SMIC. Les personnels au SMIC verront leur salaire augmenter mécaniquement en 2023.
* A l’avenir, les salaires ne doivent plus être nivelés par le bas. A **chaque** augmentation des minimas de la convention collective et/ou du SMIC, les salaires doivent augmenter d’autant afin que des personnes expérimentées dans un coefficient ne soient pas rattrapés mécaniquement par les personnels débutants qui ont un même poste et un même coefficient ou qui sont au SMIC ; il faut valoriser l’expérience.
* Mise en place d’une prime dite « MACRON » (moyenne nationale 2022= 867euros) ou encore d’une prime de « partage des valeurs ». Ces dispositifs sont intéressants fiscalement pour l’entreprise.
* Un budget représentatif pour les managers pour récompenser de façon attrayante et motivante leurs collaborateurs les plus impliqués. Ces budgets se sont considérablement réduits. Il faut à nouveau récompenser correctement les gens particulièrement investis pour l’entreprise.
* Augmentation de la participation employeur (mutuelle de groupe).
* Chèque déjeuners pour le personnel en journée et revalorisation des paniers jours pour le personnel posté.
* Indemnités de transport

1. **Accord entre les parties**

Nous rappelons que la politique de l’entreprise favorise,

D’une part la récompense de la performance de l’usine au travers du système de gratification d’équipe et du système de performance Qualité

et d’autre part,

la récompense individuelle au travers des formations, des augmentations individuelles et des primes, allant ainsi bien au-delà des minimas conventionnels.

Ainsi,

* Sur 2022, l’ensemble de cette redistribution a représenté + de **7 %**de la masse salariale annuelle (augmentations, primes et gratifications comprises).
* La masse salariale a augmenté de + **3.4**%.

Ces dispositions sont maintenues sur l’année 2023

En outre, afin de les compléter pour l’année 2023, nous avons proposé et vous avez accepté :

1. Une augmentation pour le mois de janvier 2023 de :

* 2% pour les coefficients 720
* 4% pour les coefficients 730 et 740
* 5 % pour les coefficients 750
* 6 % pour les coefficients 800
* 8 % pour les coefficients 810 et 820
* 5 % pour les coefficients 830
* Les coefficients supérieurs seront traités par des primes ou augmentations individuelles.

1. La mise en place d’une somme représentant 1.9 % de la masse salariale afin de distribuer des primes ou des augmentations individuelles sur le mois de janvier 2023.

Fait à Saint Sulpice, le 10 février 2023

Pour FO Pour SLEEVER TECHNOLOGIES

XXXXXXXX XXXXXXXXXX