PROCES VERBAL D’ACCORD A L’ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE POUR 2023 SUR la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

**SOMMAIRE**

1. Parties signataires 1

2. Préambule 2

3. Négociation sur la rémunération 2

4. Négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail 3

5. Négociation sur le partage de la valeur ajoutée 3

6. Négociation sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les

différences de rémunération et les différences de déroulement de carrière

entre les femmes et les hommes 3

7. Formalités de dépôt 4

8. Signatures 4

**1. PARTIES SIGNATAIRES**

**MOUVE,** société par actions simplifiée unipersonnelle au capital de 1 000 000 €, ayant son siège social 786 Avenue de Gasseras 82000 MONTAUBAN, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de MONTAUBAN sous le numéro 891 273 872,(ci-après désignée la "Société"),représentée par …………………, en sa qualité de …………………………………..,

*(ci-après désignée la "****Société****"),*

***d'une part,***

### ET :

**L’organisation syndicale représentative de salariés** signataire, mentionnée en dernière page du présent procès-verbal,

***d’autre part.***

**2. PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de L. 2242-13 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et l’organisation syndicale représentative dans l’Entreprise sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Une première réunion s’est déroulée le 17 février 2023, sur convocation de la Direction, au cours de laquelle les parties ont défini les modalités de la négociation, le calendrier des réunions et les informations à remettre aux membres de la délégation, ainsi que les axes de la négociation.

En application des modalités ainsi convenues, les informations utiles à la négociation ont été remises en séance, en vue de la réunion qui s’est déroulée le 24 février 2023.

Au terme de ces négociations, les parties ont su s’entendre sur les mesures mises en place par la Société concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l’année 2023.

Dans ce cadre, les parties sont convenues de ce qui suit :

**3 NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION**

3.1. Augmentations de salaires

3.1.1. Augmentation générale

Les augmentations générales seront appliquées aux salariés présents au 31 décembre 2022, sur le bulletin de paie d’avril 2023, de la manière suivante, en fonction de paliers de revenus annuels du salaire :

* Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, inférieurs ou égaux à 27 000 € : une augmentation de + 5,3 % sera appliquée au salaire mensuel brut de base ;
* Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 27 000 € et inférieurs ou égaux à 34000 € : une augmentation de + 5,3 % sera appliquée au salaire mensuel brut de base ;
* Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 34000 € et inférieurs ou égaux à 45000 € : une augmentation de + 3,8 % sera appliquée au salaire mensuel brut de base ;
* Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 45000 € : une augmentation de + 2,2 % sera appliquée au salaire mensuel brut de base.

Ces dispositions sont applicables au 1er avril 2023.

3.1.2. Augmentations individuelles

Des augmentations individuelles seront attribuées. Le montant distribuable au titre de ces augmentations sera déterminé en appliquant, par tranche de revenus de base annuels, telles qu’indiqués au 3.1.1 ci-dessus, les pourcentages différenciés ci-après.

* Première tranche de revenus : Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, inférieurs ou égaux à 27 000€. L’enveloppe distribuable au titre des AI sera déterminée en appliquant le pourcentage de 0,25 % à la masse cumulée des salaires mensuels bruts de base de la tranche ;
* Deuxième tranche de revenus : Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 27 000 € et inférieurs ou égaux à 34 000 €. L’enveloppe distribuable au titre des AI sera déterminée en appliquant le pourcentage de 0,15 % à la masse cumulée des salaires mensuels bruts de base de la tranche ;
* Troisième tranche de revenus : Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 34 000 € et inférieurs ou égaux à 45 000 € : L’enveloppe distribuable au titre des AI sera déterminée en appliquant le pourcentage de 1,5 % à la masse cumulée des salaires mensuels bruts de base de la tranche ;
* Quatrième tranche de revenus : Salaires bruts de base annuels, compris prime de 13ème mois, supérieurs à 45 000 € : L’enveloppe distribuable au titre des AI sera déterminée en appliquant le pourcentage de 1 % à la masse cumulée des salaires mensuels bruts de base de la tranche.

Ces dispositions sont applicables au 1er avril 2023.

3.2.4. COS

Le budget alloué au COS pour l’année 2023 est de 15 525 €, soit une augmentation de 57 %.

Ce budget ne sera pas réactualisé durant les années 2024 et 2025.

**4. NEGOCIATION SUR LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L’examen du rapport annuel unique a permis d’expliciter les différentes formes d’organisation du travail.

La situation actuelle en matière de durée et d’organisation du temps de travail est assez équilibrée pour ne pas rendre nécessaire une négociation particulière.

**5. NEGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

La Direction a rappelé qu’il existe, au sein de la Société MOUVE, un accord d’intéressement pour la période 2021-2022.

Une négociation sera engagée pour l’année 2023.

La Direction a également précisé qu’il existe, au sein de l’entreprise, un plan d’épargne groupe sur lequel les salariés peuvent investir les sommes issues de l’intéressement sur 4 fonds communs de placement dont un est investi dans les entreprises socialement solidaires et responsables.

Enfin, la Direction a rappelé les nouvelles dispositions issues de la Loi sur les modalités de placement de l’intéressement.

**6. NEGOCIATION SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES VISANT A SUPPRIMER LES DIFFERENCES DE REMUNERATION ET LES DIFFERENCES DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L’étude des données a démontré une cohérence entre les salaires de base moyens des femmes et des hommes. La Direction rappelle qu’elle entend promouvoir le respect du principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à qualification, emploi, expérience, ancienneté et niveau de responsabilité équivalents.

La Société reste attentive à réduire les éventuels écarts de rémunération et à encourager les déroulements de carrière.

**7. FORMALITES DE DEPOT**

Le présent procès-verbal d’accord sera déposé en un exemplaire sur support papier à la DDEETS du lieu de sa conclusion et un exemplaire sur support électronique sur la plate-forme Téléaccords et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

**8. SIGNATURES**

Fait à Montauban, le 24 février 2023 en 4 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité et un pour chaque signataire.

**SOCIETE MOUVE SYNDICAT CFDT**