**N.A.O. 2023**

**Procès Verbal Accord**

La Direction de la Société EURIAL ULTRA FRAIS et les trois Organisations Syndicales représentatives au sein de l’entreprise, à savoir la CFDT, la CGT et l’UNSA se sont rencontrées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

A l’issue de deux réunions qui ont eu lieu respectivement :

* le 05/12/2022
* le 19/12/2022

les parties se sont quittées sur un constat d’accord pour les Organisations Syndicales CFDT, CGT et UNSA qui se sont déclarées signataires du présent document.

La Direction appliquera, par conséquent, les mesures suivantes comme suit :

1. **Revalorisation des salaires**

A compter du 01/01/2023, les salaires de base sont revalorisés de + 4.0% avec un talon minimum à 125 euros qui se décomposera de la manière suivante :

* Au 01/12/2022, évolution des salaires de base de +2 % avec un talon minimum de 63 euros
* Au 01/01/2023, évolution des salaires de base de +2 % avec un talon minimum de 62 euros

1. **Revalorisation de la prime d’habillage**

A compter du 01/01/2023, la prime d’habillage est revalorisée de + 5.5%

1. **Revalorisation des indemnités d’astreinte**

A compter du 01/01/2023, les indemnités d’astreintes sont revalorisées de + 5.5%

1. **Revalorisation de l’indemnité de transport**

A compter du 01/01/2023, l’indemnité de transport est revalorisée de + 5.5%.

Nouvelle grille :

|  |  |
| --- | --- |
| **Distance domicile / Lieu de travail** | **Montant de l’indemnité à compter du 01/01/2023** |
| De 03 à 09 km | 1.11 euro par jour travaillé |
| De 10 à 14 km | 2.24 euros par jour travaillé |
| De 15 à 19 km | 3.29 euros par jour travaillé |
| De 20 à 24 km | 4.06 euros par jour travaillé |
| De 25 à 29 km | * 1. euros par jour travaillé |
| 30 km et plus | 6.02 euros par jour travaillé |

1. **Versement d’une indemnité exceptionnelle 2022**

Les prévisions de résultats de l’année 2022 permettent d’envisager le versement d’une indemnité exceptionnelle visant à accompagner le pouvoir d’achat des salariés dans un contexte inédit de l’évolution de l’inflation.

Cette indemnité prendra la forme d’une indemnité transport ou d’une indemnité de mobilité durable, selon les conditions d’éligibilité du salarié, conformément aux dispositions des articles L3261-3 et L3261-3-1 du code du travail, de la loi n°2019-1498 du 24 décembre 2019 d’orientations des mobilités et des adaptations apportées par la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

1. *Montant*

Il est convenu du versement d’une indemnité forfaitaire à hauteur de 400 € par salarié (cdi, cdd et alternant, intérimaire)

Ce montant sera versé en net de charge sociales et fiscales pour l’ensemble des salariés à l’exclusion des salariés bénéficiant d’un véhicule mis à leur disposition permanente par l’employeur avec prise en charge des dépenses de trajet Domicile-Travail.

Pour ces derniers, l’indemnité transport sera d’un montant brut de 520€ soumis à charges sociales et fiscales.

1. *Salariés bénéficiaires*

Pour bénéficier de l’indemnité exceptionnelle, le salarié doit être présent dans les effectifs de l’entreprise au 1er décembre 2022, justifier d’une condition d’ancienneté de 3 mois à cette date et avoir été en temps de travail effectif en poste au moins 90 jours sur l’exercice 2022.

1. *Modalités de versement*

Cette indemnité sera versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre via un acompte qui sera versé le 20/12/2022.

1. **Augmentation du contingent heures supplémentaires pouvant être rémunéré en clôture de période RTT**

Il est précisé, sur l’exercice 2023, que le contingent heures supplémentaires pouvant être rémunéré en fin de période RTT est maintenu à 60 heures.

1. **Paiement exceptionnel des compteurs historiques RCR**

Compte tenu du contexte, la décision a été prise, exceptionnellement au titre de l’exercice 2023 d’autoriser le paiement des RCR acquis des années précédentes, à hauteur de 15 jours maximum.

Une seule demande pourra être faite auprès du service RH, exclusivement sur le premier semestre 2023, via le formulaire qui est mis à disposition.

Cette mesure est exceptionnellement reconduite compte tenu du contexte social lié à cette période inflationniste et ne fera pas l’objet de renouvellement.

1. **Evolution de la prime de fin d’année**

A compter de l’exercice 2023, il est convenu que la prime de fin d’année évoluera, sur la paie de décembre 2023, en intégrant le montant de la prime d’ancienneté en plus du salaire mensuel brut de base.

Celle-ci sera égale à la valeur de l’ancienneté du mois de décembre concerné et fera l’objet, le cas échéant, du prorata conformément aux règles en vigueur au sein de l’entreprise.

1. **Evolution de la prime échelon 3**

A compter du 01/01/2023, la prime échelon 3 dite de poly compétences est revalorisée à hauteur de 35 euros bruts / mois.

1. **Gestion des fériés**

Il est précisé que la règle de gestion pour les jours fériés travaillés reste le paiement à 225 % sans incrémentation dans le compteur annuel de travail.

Toutefois, chaque collaborateur pourra à chaque début de période RTT demander, auprès de son service RH via le formulaire qui sera mise en place, modifier cette option en demandant pour l’entièreté de la période d’annualisation concernée à bénéficier du placement des heures dans le compteur annuel (100%) et avoir en paiement essentiellement la majoration à 100 %.

Pour la période RTT en cours, cette modification d’option pourra se faire à compter du 01/01/2023 jusqu’à l’échéance de la période d’annualisation soit le 26/09/2023.

1. **Transmission de savoirs / Percol / Digitalisation des données Syndicales**

Un engagement est pris d’ouvrir les discussions sur l’exercice 2023 concernant :

* les travaux à mener relatif à la démographie de l’entreprise et la transmission de savoirs, tutorat.
* la relecture et discussion du projet de mis en place d’un PERCOL
* les diffusions d’informations syndicales et sociales
* la gestion des températures extrêmes (chaud / froid)

1. **Budget RSE**

Un engagement est pris par l’entreprise de poursuivre les actions en faveur de la qualité de vie au travail et les investissements associés avec pour priorité en 2023 la réfection des sanitaires / douches et salle de pause de l’ensemble des sites de l’entreprise. Un budget est également alloué par usine pour des événements conviviaux.

Ce procès-verbal d’accord sera déposé en version papier et sur support électronique auprès de la DREETS – Unité territoriale de l’Yonne (siège de l’entreprise).

Fait à UUUUUUUUUU

Pour la Société OOOOOOO

Monsieur XXXXXXXX

Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT

Monsieur XXXXXXXXXX

Délégué Syndical Central

Pour la CGT

Monsieur XXXXXXXXX

Délégué Syndical Central

Pour l’UNSA

Monsieur XXXXXXXXX

Délégué Syndical Central

SENAGRAL – 30 rue des Jacquins – 89150 JOUY – FRANCE - Tel + 33(0) 3 86 97 40 40 - Fax commercial + 33 (0)3 86 97 40 98

Fax adm : + 33 (0)3 86 97 77 19 – Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle au capital de 30 055 075 €

RCS SENS 705 580 108