**PROCES VERBAL D’ACCORD**

**Négociations annuelles obligatoires**

**ENTRE :**

**L’établissement Pradeau Morin Rénovation, de la Société Nouvelle Pradeau Morin,**

**d’une part,**

**ET**

**le Syndicat** **CFTC** représenté par :

**le Syndicat** **CGT** représenté par :

**d’autre part.**

Au terme de la négociation, les organisations syndicales représentatives conviennent d’établir, par le présent document, un procès-verbal d’accord, conformément à l’article L2242-4 du code du travail.

Il est établi, à la suite des réunions de négociation en dates des 09 janvier, 1er février, 20 février et 15 mars 2023, le présent procès-verbal d’accord.

**PREAMBULE**

A l’occasion de la première réunion, la Direction a transmis aux délégations syndicales les documents suivants permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. :

* Le rapport et le suivi du plan d’action sur l’égalité professionnelle Homme/Femme ;
* Le bilan social des 3 dernières années
* La grille de salaire des compagnons;
* Suivi de la GPEC ;
* Pyramides des âges

Les organisations syndicales avaient transmis préalablement leurs propositions.

**I/ Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (article L. 2242-5 CT) :**

**Article 1 – Dernier état des propositions respectives des parties**

Les dernières propositions de la Direction ont été les suivantes :

* + A compter du 1er avril 2023, il sera appliqué :
* Pour le personnel ouvrier, une revalorisation générale du salaire de base de 3,3%, en complément des 1.5% octroyés en novembre 2022
* Pour les etam/cadres une revalorisation individuelle moyenne du salaire de base de 3,4% de la masse salariale, en complément des 1.5% octroyés en novembre 2022
* Panier repas à 13,80 € (+ 0,30 €) pour les ouvriers
* Création d’une médaille pour les 25 ans d’ancienneté entreprise, sans effet rétroactif, d’une valeur de

300 €, applicable au 31 décembre 2023.

Les organisations syndicales indiquent que les propositions de la Direction sont insuffisantes et demandent une augmentation du montant de la prime de rendement pour l’ensemble des ouvriers et un effet rétroactif sur la médailles des 25 ans.

**Article 2 – Mesures faisant l’objet d’un accord**

**A. Salaires de base**

Revalorisation générale du salaire de base (taux horaire) de 3,7 % à compter du 1er avril 2023 pour l’ensemble du personnel ouvrier, en complément des 1,5 % octroyés en novembre 2022.

Le personnel etam/cadres bénéficie d’une revalorisation individuelle moyenne du salaire de base de 3,4% de la masse salariale, en complément des 1,5 % octroyés en novembre 2022.

**B. Panier repas des ouvriers**

Panier repas : + 0,30 € pour les ouvriers à compter du 1er avril 2023 soit un montant de 13,80 €.

**C. Prime de rendement**

Prime de rendement pour tous les coefficients : + 7 € sur la base mensuelle à compter du 1er avril 2023.

**D. Médaille du travail**

Création d’une médaille pour les 25 ans d’ancienneté entreprise, avec effet rétroactif, d’une valeur de

300 €, applicable au 31 décembre 2023.

**II/ Négociation annuelle sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8 CT) :**

**A. Egalité professionnelle et qualité de vie au travail :**

Les sujets de l’égalité hommes / femmes, ainsi que l’écart de rémunération hommes / femmes, ont été abordés dans le cadre de ces NAO, notamment par le biais de l’analyse des données chiffrées communiquées aux organisations syndicales.

Les parties n’ont pas émis de proposition particulière dans le cadre de ces NAO. La Direction indique qu’elle poursuivra sa politique de maintien et de respect de la parité entre les hommes et les femmes notamment à travers les plans d’action en la matière. La Direction informe qu'une négociation au niveau de la Branche Construction a été lancée afin qu'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle soit signé.

**B. Discrimination**

Les délégués syndicaux ont étudié les documents remis par l’entreprise.

L’analyse n’a pas fait apparaître de différence de traitement entre les origines, les sexes, les situations de famille, les états de santé, les handicaps, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les orientations sexuelles, les identités de genre, les âges, les opinions politiques, les activités syndicales, les appartenances ou non-appartenances, vraie ou supposées, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, du personnel au sein de l’entreprise. La Direction poursuivra sa politique de maintien et de respect de l’équité entre les collaborateurs de la société, et de non-discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle.

**C. Travailleurs Handicapés**

Afin d'améliorer l'embauche et l'intégration des travailleurs handicapés, un accord Handicap a été signé le 24 février 2021 au niveau de la Branche Construction.

**D. Risques psychosociaux et Droit à la déconnexion**

Un accord Groupe relatif à la prévention du stress, des RPS et du droit à la déconnexion a été signé le 14 avril 2021.

**III/ Dépôt et publicité**

Le présent procès-verbal d’accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-8 du code du travail, à savoir dépôt en 2 exemplaires dont un sous forme électronique, à la DREETS et un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de Prud’hommes. Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales représentatives.

Fait en 5 exemplaires, à Puteaux, le 15 mars 2023.

Pour la Direction Pour la CFTC

Pour la CGT