**Protocole d’accord relatif à la négociation annuelle**

**sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

**Société TESSI ENCAISSEMENTS – Année 2023**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue à l’article L.2242-1 du Code du Travail, la Direction, représentée par XXXX XXXX, Directrice juridique et social et les déléguées syndicales, XXXX XXXXX, déléguée syndicale SAP et XXXX XXXXX, déléguée syndicale SUD se sont réunies aux datessuivantes : le 14 février 2023, le 28 février 2023, le 6 mars 2023 et le 14 mars 2023.

Dans la mesure où la société TESSI ENCAISSEMENTS dispose d’un accord égalité hommes femmes en vigueur du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023 ce thème n’a pas été abordé dans le cadre de cette négociation.

Les réunions de négociation ont été menées par XXXX XXXXX, Directrice de secteur.

Les principaux échanges dans le cadre de ces réunions de négociation sont récapitulés ci-dessous.

* **Réunion du 14 février 2023**

Au cours de la première réunion de négociation, la Direction a remis et commenté :

* Les informations relatives aux salaires effectifs, à la durée effective et à l’organisation du temps de travail, à la participation et à l’épargne salariale de l’année 2022 ;
* Le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes de la société pour l’année 2022 ;
* Le bilan 2022 de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Direction a rappelé qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail était actuellement en vigueur pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023.

Le calendrier des prochaines réunions de négociation a été défini conjointement.

Les déléguées syndicales ont souhaité connaitre les impacts du changement de la convention collective Syntec pour la convention collective des Prestataires de services. La Direction a indiqué que le sujet du changement de la convention collective ferait l’objet d’une négociation spécifique et serait donc traité en dehors de cette négociation. Les déléguées syndicales ont souligné que pour elles, ce n’était pas facile de dissocier les 2 sujets car le changement de convention collective pourrait avoir une incidence sur leurs revendications du fait de la différence des nouveaux coefficients et de la nouvelle grille salariale conventionnelle associée.

La Direction a ensuite demandé aux déléguées syndicales de communiquer leurs revendications à la prochaine réunion de négociation.

Les déléguées syndicales ont évoqué en séance les pistes de réflexion quant à leurs revendications qu’elles présenteront lors de la seconde réunion de négociation :

* Augmentation collective des salaires ;
* Attribution d’un 13ème mois ;
* Revoir les critères de la prime de productivité ;
* Créer un compte épargne temps ;
* Augmenter le plafond de prise en charge des dispositions du plan de mobilité (actuellement plafond FMD de 250 €) ;
* Mise en place d’une prime « essence » pour les salariés qui viennent en voiture au travail.
* **Réunion du 28 février 2023**

Lors de cette deuxième réunion de négociation, les déléguées syndicales ont présenté leurs revendications syndicales communes qu’elles avaient transmis par mail les 21 et 22 février 2023. Ces revendications sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Réunion du 28/02/2023** | **Revendications communes syndicats SAP/SUD** |
| **Augmentation de salaire** | Augmentation de salaire de 8% pour l’ensemble du personnel |
| **13ème mois** | Mise en place d’un 13ème mois |
| **Forfait mobilités durables** | Revalorisation de la prime mobilité |
| **Prime partage valeur** | Renouvellement de la PPV en 2023 |
| **Prime de production** | Révision de la prime de production |
| **Revalorisation salariale des encadrants** | Revalorisation des salaires des responsables non-cadres |
| **Frais de transport** | Remboursement des frais de transport à hauteur de 50% pour les salariés se rendant sur le lieu de travail en voiture |
| **Prime au mérite** | Mise en place d’une prime au mérite (valorisation du personnel : assiduité, investissement, polyvalence, productivité) |
| **Tickets restaurant** | Revalorisation de la part patronale des tickets restaurant |
| **Budget activités sociales et culturelles du CSE** | Augmentation de la subvention sociale CSE |
| **Médaille du travail** | Mise en place d’un apport financier à la place des chèques cadeaux |

La Direction a en préambule présenté aux déléguées syndicales les principaux faits marquants de l’année 2022 et a évoqué le contexte économique, à savoir :

* Le fait qu’un net ralentissement de l’activité était attendu en France pour l’année 2023 avec une prévision de croissance à +0,3% en 2023 contre +2,6% en 2022 ;
* La fin des mesures généralisées de soutien aux entreprises ;
* Le manque de visibilité quant à l’évolution de l’inflation et la forte volatilité des taux attendus ;
* La revalorisation automatique du SMIC en fonction de l’inflation et la revalorisation des minimums conventionnels, ce qui entraine une augmentation conséquente et non-prévisible de la masse salariale ;
* Un marché de l’emploi avec un taux de chômage historiquement bas à 7,3% ;
* La hausse du coût de l’énergie et des matières premières ;
* Des investissements matériels et logiciels importants au sein de l’entreprise.

La Direction a également ajouté la situation financière difficile de l’entreprise en 2022 avec une baisse conséquente de volumétrie et de ce fait, des résultats insuffisants, non conformes au budget.

La Direction a ensuite apporté les réponses suivantes aux revendications syndicales :

|  |  |
| --- | --- |
| **Revendications SAP/SUD** | **Réponses de la Direction du 28 février 2023** |
| **Augmentation de salaire** | Eu égard aux résultats insuffisants de l'année 2022 et aux perspectives économiques de l'année 2023, qui ne sont pas bonnes et incertaines, la Direction propose au 1er avril 2023, sans effet rétroactif :   * **Pour les non-cadres** : une augmentation collective de 1,8% sur le salaire de base de décembre 2022 pour les non-cadres présents au 31/03/23 et ayant au moins 1 an d'ancienneté à cette date.   Les salariés ayant déjà bénéficié de l’augmentation conventionnelle au 1er janvier 2023 ne bénéficieraient pas d’augmentation en avril 2023, ou d’augmentations différentielles pour arriver à un pourcentage total de 1.8%.  Comme prévu par la loi, les salariés en congé maternité, en congé d’adoption ou en congé d’éducation à temps plein, bénéficieraient de cette augmentation collective sans condition d’ancienneté, au 1er avril 2023, sans effet rétroactif, avec les mêmes restrictions en cas d’augmentation conventionnelle déjà intervenue après décembre 2022.   * **Pour les cadres**: un budget d'augmentation de 1,8 % des salaires de base de décembre 2022, réparti de façon individuelle en fonction des résultats, de l’atteinte des objectifs et des performances de l’année 2022. |
| **13ème mois** | La Direction indique que le sujet de la mise en place d’un 13ème mois est en cours de réflexion. |
| **Forfait mobilités durables** | La Direction envisage une réflexion pour éventuellement intégrer à plus long terme le covoiturage pour les trajets domicile travail dans le cadre du FMD (forfait mobilités durables) de l'accord égalité HF, après la réalisation de l’étude mobilité. |
| **Prime partage valeur** | Pas de renouvellement prévu de la PPV en 2023. |
| **Prime de production** | A ce jour la prime de production n'est pas appliquée comme elle avait été définie car elle ne tient compte que de l’assiduité alors qu’elle devrait aussi tenir compte de la productivité. Ce point sera donc revu prochainement au travers de réunions de travail pour mise en conformité. |
| **Revalorisation salariale des encadrants** | Il est envisagé une réflexion sur le salaire de base des moniteurs en vue de maintenir un écart par rapport au salaire de base des opérateurs. |
| **Frais de transport** | La Direction ne prévoit pas de rembourser les frais de transport des salariés se rendant sur leur lieu de travail en voiture. |
| **Prime au mérite** | Il n'est pas prévu de mise place d'une prime au mérite. |
| **Tickets restaurant** | La part patronale des titres restaurant est déjà au pourcentage maximum de 60 %. |
| **Médaille du travail** | Comme cela a été déjà expliqué au cours des réunions des années précédentes, la Direction ne souhaite pas faire autre chose que des chèques cadeaux |

Pour donner suite à l’ensemble des réponses de la Direction à leurs revendications, les déléguées syndicales ont indiqué :

* Qu’elles n’étaient pas satisfaites par la proposition d’augmentation faite par la Direction et ont proposé une augmentation de 2% dans les mêmes conditions ;
* Qu’elles souhaitaient que le plafond annuel du FMD soit revalorisé ;
* Que s’il n’était pas possible d’attribuer des primes en lieu et place des chèques cadeaux pour les médailles du travail, elles souhaitaient une revalorisation de leurs montants.

La Direction a pris bonne note de ces nouvelles demandes et indique qu’elle y apportera réponse lors de la prochaine réunion de négociation.

* **Réunion du 6 mars 2023**

Lors de cette troisième réunion de négociation, la Direction a indiqué qu’elle allait réfléchir à la possibilité de passer à une augmentation de 2% des salaires de base de décembre 2022 (augmentation conventionnelle comprise) et qu’elle confirmerait ou non sa position à ce sujet lors de la dernière réunion de négociation.

La Direction et les déléguées syndicales sont ensuite revenues sur le point de la revalorisation salariale des encadrants. La Direction a confirmé qu’elle envisageait d’étudier la question du salaire de base des moniteurs/superviseurs en vue de maintenir un écart par rapport au salaire de base des opérateurs. Les déléguées syndicales ont précisé que les salariés en CDI au sein de l’entreprise depuis plusieurs années se faisaient maintenant rattraper par le SMIC ou les minimums conventionnels.

La Direction a indiqué qu’au 1er janvier 2023, la grille SYNTEC a fait évoluer les salaires minimums conventionnels pour les faire passer au-dessus du SMIC. Les déléguées syndicales ont demandé que cette nouvelle grille salariale leur soit communiquée, ce que la Direction fera à la prochaine réunion de négociation.

Les déléguées syndicales ont ensuite demandé que les méthodes d’attribution des chèques cadeaux remis dans le cadre des médailles du travail soient révisées. Jusqu’à présent, les chèques cadeaux n’étaient attribuées qu’aux personnes qui en faisaient la demande en remettant une copie de leur certificat de médaille d’honneur du travail. Les déléguées syndicales demandent que ces chèques cadeaux soient attribués automatiquement à toutes les personnes ayant l’ancienneté requise au sein de l’entreprise (20 ans, 30 ans, 35 ans ou 40 ans).

La Direction a indiqué qu’elle prenait bonne note de cette demande et qu’elle y apporterait réponse lors de la prochaine réunion de négociation.

* **Réunion du 14 mars 2023**

Au cours de cette quatrième réunion de négociation, la Direction a complété les réponses qu’elle avait apporté lors de la deuxième réunion. Ces nouvelles réponses sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Revendications SAP/SUD** | **Réponses de la Direction du 14 mars 2023** |
| **Augmentation de salaire** | La Direction propose d’attribuer au 1er avril 2023, sans effet rétroactif:   * **Pour les non-cadres** : une augmentation collective de 2 % sur le salaire de base de décembre 2022 des salariés non-cadres présents au 31/03/23 et ayant au moins 1 an d'ancienneté à cette date.   Les salariés ayant déjà bénéficié de l’augmentation conventionnelle de janvier 2023 ne bénéficieraient que d’augmentations « différentielles » pour arriver au total du pourcentage d’augmentation collective de 2 %, avec comme salaire de référence le salaire de base de décembre 2022.  Comme prévu par la loi, les salariés en congé maternité, en congé d’adoption ou en congé d’éducation à temps plein, bénéficieraient de cette augmentation collective sans condition d’ancienneté, au 1er avril 2023, sans effet rétroactif, avec les mêmes restrictions en cas d’augmentation conventionnelle déjà intervenue après décembre 2022.   * **Pour les cadres**: un budget d'augmentation de 2% des salaires de base de décembre 2022, réparti de façon individuelle en fonction des résultats, de l’atteinte des objectifs et des performances de l’année 2022. |
| **13ème mois** | La Direction indique qu’elle envisage l’ouverture prochaine d’une négociation d’un accord sur le changement de convention collective (de la CC SYNTEC à la CC PRESTATAIRES DE SERVICES) dans laquelle serait intégré l’éventuelle mise en place d’un 13ème mois. |
| **Prime de production** | La Direction indique que des ateliers de travail seront réalisés afin de revoir les modalités d’attribution de la prime de production. |
| **Revalorisation salariale des encadrants** | La Direction indique que la réflexion du salaire des encadrants demande une analyse plus approfondie et que le sujet sera donc traité ultérieurement, en dehors de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. |
| **Forfait mobilités durables** | La Direction ne prévoit pas d’étendre le Forfait Mobilités Durables au covoiturage et de revaloriser le plafond annuel pris en charge actuellement.  Un outil de mesure et de diagnostic de la mobilité des collaborateurs, 1kmapied, doit être étendu au niveau national. L’objectif de cet outil sera notamment de réaliser une étude de mobilité au niveau de la société, comme cela est prévu par l’avenant à l’accord relatif à l’égalité professionnelle du 24 novembre 2021. Selon les résultats de cette étude et si cela semble pertinent, la Direction pourra envisager d’étendre ou pas le FMD au covoiturage domicile-lieu de travail. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Revendications SAP/SUD** | **Réponses de la Direction du 14 mars 2023** |
| **Budget activités sociales et culturelles du CSE** | La Direction indique qu’en cas d’accord sur le changement de convention collective, cela permettrait de répondre à cette demande car comme le prévoit l’article 12.4 de la CCN des Prestataires de services, le budget des ASC serait à 0,5% de la masse salariale de la société. |
| **Médailles du travail** | La Direction confirme qu’elle ne souhaite pas remplacer les chèques cadeaux attribués dans le cadre des médailles du travail par une prime. La Direction propose néanmoins d’assouplir les conditions d’attribution des chèques cadeaux afin que tous les salariés ayant atteint l’ancienneté requise dans l’entreprise bénéficient de chèques cadeaux de manière automatique en fin d’année, sans qu’ils n’aient forcément besoin de demander l’attribution de la médaille d’honneur du travail comme c’était le cas jusqu’à présent, cette demande restant à leur discrétion. |

La Direction a ensuite indiqué que le montant global de la réserve spéciale de participation de la société pour l’année 2022 s’élève à 30 301€. La Direction a rappelé que le montant de la réserve spéciale de participation de l’année 2021 s’élevait à 11 571€, ce qui signifie qu’entre 2021 et 2022, le montant de la réserve spéciale de participation de la société a augmenté de 162%.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**A la suite de ces réponses, les déléguées syndicales ont indiqué qu’elles acceptaient les propositions de la Direction.**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

C’est dans ce contexte qu’a été établi le présent protocole d’accord qui clôt la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de l’année 2023 de la société TESSI ENCAISSEMENTS.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**ACCORD INTERVENU ENTRE LES PARTIES**

**Entre les soussignés**

**La société TESSI ENCAISSEMENTS**, SAS au capital de 500 000€, immatriculée au RCS de NANTERRE, sous le numéro 449 587 500, dont le siège social est situé au 39 rue des Hautes Pâtures – 92 885 Nanterre Cedex 9, **représentée par XXXXX XXXXX, Directrice de secteur,**

D’une part,

Et

**Les déléguées syndicales de la société :**

* **XXXXX XXXXX, déléguée syndicale SAP,**
* **XXXXX XXXXX, déléguée syndicale SUD**

D’autres parts

**Il a été conclu l’accord suivant :**

Au titre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de l’année 2023, la Direction appliquera au 1er avril 2023, sans effet rétroactif, **une augmentation du salaire de base de décembre 2022, aux salariés présents au 31 mars 2023** **et ayant au moins un an d’ancienneté à cette date**, des augmentations de salaire dans les conditions suivantes :

**- Pour les non-cadres** : Augmentation collective de 2 % du salaire de base (hors prime de toute nature) en prenant comme salaire de référence, le salaire de base de décembre 2022.

Les salariés ayant déjà bénéficié de l’augmentation conventionnelle de janvier 2023 ne bénéficieront que **d’augmentations « différentielles »** pour arriver au total du pourcentage d’augmentation collective de 2 % avec comme salaire de référence le salaire de base de décembre 2022.

Cette augmentation collective sera appliquée, sans condition d’ancienneté, au 1er avril 2023, sans effet rétroactif), avec les mêmes conditions d’augmentation différentielle en cas d’augmentation conventionnelle au 1er janvier 2023, aux salariés en congé maternité, en congé d’adoption ou en congé d’éducation à temps plein.

- **Pour les cadres**, un budget d’augmentation de 2 % sur la base des salaires de décembre 2022, sera réparti de façon individuelle en fonction des résultats, de l’atteinte des objectifs et de la performance réalisée par chacun des collaborateurs cadres en 2022.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Par ailleurs, à partir du 1er avril 2023, les chèques cadeaux seront attribués aux salariés l’année de l’atteinte de l’ancienneté requise au sein de l’entreprise (20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans). Ces chèques cadeaux seront remis en fin d’année sans que les salariés n’aient forcément besoin de faire la demande de médaille d’honneur du travail, demande qui restera à leur discrétion.

Le montant des chèques cadeaux, rappelé ci-dessous, reste quant à lui inchangé :

* 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise : 150 € de chèques cadeaux ;
* 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise : 160 € de chèques cadeaux ;
* 35 ans d’ancienneté dans l’entreprise : 170 € de chèques cadeaux ;
* 40 ans d’ancienneté dans l’entreprise : Montant à l’appréciation de la Direction.

**Durée, prise d’effet du protocole d’accord et modalités de dépôt :**

Ce protocole d’accord relatif à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de l’année 2023, d’une durée déterminée d’un an, prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de la DREETS. Il sera également déposé au Conseil des Prud’hommes du lieu de sa signature.

**Révision du protocole d’accord :**

Le présent protocole d’accord pourra être révisé au cas où ses modalités de mise en œuvre n’apparaitraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, conformément aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Cette demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres.

Sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

* Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord et signataires de cet accord ;
* A l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de cet accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l’accord.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge à chacun des autres signataires de l’accord. Dans un délai maximum de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

**Dénonciation du protocole d’accord :**

Les parties signataires auront la faculté de dénoncer à tout moment le présent accord, conformément aux articles L 2222-6, et L 2261-9 à 11 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires du protocole d’accord avec l’application d’un préavis de trois mois et sera déposée auprès de la DREETS dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de l’employeur ou de la totalité des signataires salariés, le protocole d’accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Une nouvelle négociation s'engagera, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Les parties conviennent expressément de signer électroniquement ce protocole d’accord. La signature électronique ainsi utilisée se substituant à la signature manuscrite conformément à l’article 1366 du Code civil.

Fait à Nanterre, le 30 mars 2023

**Pour les déléguées syndicales :**

XXXXXX XXXXXX, XXXXX XXXXX,

Déléguée syndicale SAP Déléguée syndicale SUD

**Pour la Direction** :

XXXXX XXXXX

Directrice juridique et social