# NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

# ANNEE 2023

**La société Clémançon** dont le siège social est situé 22, avenue des Nations – Bât Le Raspail – 93420 VILLEPINTE, représentée par, Chef d’entreprise

**D’une part**

Et :

**Les Organisations Syndicales représentatives** au sein de la société, à savoir : le syndicat Force Ouvrière, représenté par, en sa qualité de Délégué syndical ;

**D’autre part**

Ont été négociées les dispositions du présent accord

## Préambule

Le présent accord est conclu à l’issue des négociations annuelles obligatoires Ouvriers, ETAM et Cadres, qui se sont déroulées les 28 novembre 2022, 16 décembre 2022 et 26 janvier 2023.

Ces négociations, et le présent accord qui en est issu, concernent les catégories Ouvriers, ETAM et Cadres pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Les négociations se sont déroulées sur la base des documents communiqués par la Direction préalablement aux réunions précitées et permettent notamment une analyse comparée de la situation des Hommes et des Femmes.

Les discussions ont porté sur les salaires, l’égalité Femmes/Hommes, les emplois et les qualifications, la durée du travail, les travailleurs handicapés, l’épargne salariale et les conditions de travail des seniors.

## Effectifs et évolutions

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| Effectif au 31/12/2022 | 23 | 24 | 31 | 78 |
| Effectif au 31/12/2021 | 21 | 25 | 28 | 74 |
| Effectif au 31/12/2020 | 17 | 25 | 30 | 72 |

## Salaires et évolutions par catégorie sociaux-professionnelles

* Masse salariale 2022, par CSP – Présent / Présent (Hors Primes, participation, intéressement) sur une base de 67 collaborateurs

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| (En K€uros) | Cadres | ETAM | Ouvriers | Total |
| Salaires bruts | **1 133** | **936** | **828** | **2 897** |
| EFFECTIFS PRESENT / PRESENT | **20** | **22** | **25** | **67** |

* Augmentations et promotions 2022

A titre d’information, en décembre 2022, l’indice des prix à la consommation, se replient légèrement sur un mois (‑0,1 %) et augmentent de 5,9 % sur un an (Source INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6688389>).

Les augmentations et promotions sont distribuées, en concertation entre la Direction, les chefs de groupe, les responsables d’affaires et les responsables de services.

Celles-ci répondent aux critères suivants : la performance du collaborateur fournie sur l’année écoulée, le potentiel d’évolution de ce dernier au sein de l’entreprise, mais aussi en fonction de l’équité interne afin d’établir une cohérence salariale et ne pas créer de disparités.

Revendication syndicale F.O :

Souhaite une augmentation de 7.5% pour l’ensemble des ouvriers (apprentis compris), 7% pour l’ensemble des ETAM et pas d’avis pour les Cadres.

En réponse, la Direction propose les augmentations moyennes suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| (En %âge) | Cadres | ETAM | Ouvriers |
| %age augmentation | **5.56 %** | **5.51 %** | **6.03 %** |

Les salaires des apprentis sont soumis à une règlementation basée sur le SMIC en fonction du niveau d’études, de l’âge de l’apprenti et de l’ancienneté dans l’entreprise.

## Primes et indemnités liées au travail sur chantier

Les indemnités de petits déplacements et l’indemnité de repas sont revalorisés chaque année par la convention des Travaux Publics.

Au 1er janvier 2023, le **panier repas** sera de 12, 90 € (9,90 € non soumis et 3 € soumis).

Les **indemnités de trajet** seront de :

Zone 1 > 2.38 € Zone 3 > 5.46 € Zone 5 > 8.07 €

Zone 2 > 3.50 € Zone 4 > 6.57 €

L’entreprise CLEMANCON prend en charge 100% du NAVIGO (50% soumis à cotisations, 50% non soumis à cotisations), l’augmentation prévue au 1er janvier 2023 sera prise en compte par l’entreprise.

La **prime d’ancienneté**, octroyée au personnel ouvrier présent au moment du versement (et sans procédure de départ en cours), justifiant de 5 ans dans la société, se calcule de la manière suivante :

Salaires bruts de l’année N-1 multipliés par le %âge lié à l’ancienneté.

|  |  |
| --- | --- |
| De 5 ans à 10 ans : 1,00 % | De 16 ans à 20 ans : 1,50 % |
| De 11 ans à 15 ans : 1,25 % | De 21 ans à 30 ans : 2,00 % |
| De 31 ans et plus : 2,50 % | |

## Epargne salariale

* Participation & Intéressement

Un accord de participation est en vigueur.

L’accord d’intéressement a été renégocié en juin 2021, et est applicable pour 3 ans. Les critères qualitatifs sont revus tous les ans.

* Abondement CASTOR K €

|  |  |
| --- | --- |
|  | TOTAL |
| Abondement PEG | 155 |
| Abondement PERCO | 7 |

Abondement PEG = 157 K€ en 2021 ; Abondement PERCO = 5 K€ en 2021.

* Prime Exceptionnelle pour le pouvoir d’achat

En janvier 2022, l’indemnité d’inflation a été distribuée à tous les collaborateurs ayant une rémunération inférieure à 26 000 € brut sur la période du 1er janvier au 31 octobre 2021 et répondant aux différents critères d’attribution.

En juillet 2022, la société Clemançon s’est engagée à verser dans une mesure équitable et solidaire en faveur du pouvoir d’achat, une prime exceptionnelle de 600€ nets de charges sociales pour les salariés en CDI au 30/06/2022 dont le salaire annuel brut de base était inférieur à un plafond de 50 000 €.

Le versement de ces primes n’interfèrent pas dans la Négociation Annuelle Obligatoire.

Revendication syndicale F.O :

Souhaite voir apparaitre les primes versées par CSP.

La Direction répond à la revendication avec le tableau ci-dessous :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Cadres | ETAM | Ouvriers | Total |
| Primes (exceptionnelles, heures supplémentaires, heures de nuit, modulations) | **73 K€** | **56 K€** | **68 K€** | **198 K€** |
| EFFECTIFS PRESENT / PRESENT | **20** | **22** | **25** | **67** |

## La durée effective et l’organisation du temps de travail

La durée et l’organisation du temps de travail sont celles mises en place au moment de la signature des accords relatifs à la réduction du temps de travail (Accord 35 H).

Le personnel « ETAM et OUVRIER » est soumis à un horaire hebdomadaire de 37 heures, qui ouvre droit à des jours de RTT.

En 2023, il y a 9 jours de RTT dont 1 jour imposé (sauf impératif chantier) :

* Lundi 29 mai 2023 (Lundi de la Pentecôte)

Le personnel « CADRE » soumis au forfait jours, bénéficie des mêmes droits et du même nombre de jours de RTT.

Les heures de modulation non prises (concerne le personnel chantiers ETAM et OUVRIERS) sont payées sur le bulletin de paie de décembre, conformément à l’accord.

L’entreprise étudie les demandes de travail à temps partiel, en tenant compte du poste, des responsabilités et du souhait du collaborateur d’articuler vie professionnelle et vie familiale.

## Egalité professionnelle Hommes/Femmes

L’effectif de Clémançon au 31/12/2022 est de 78 salariés, répartis dans les catégories suivantes :

* 7 Femmes 2 Cadres et 5 ETAM (6 femmes en 2021)
* 71 Hommes 21 Cadres, 19 ETAM et 31 Ouvriers, (68 hommes en 2021)

A l’embauche, les salaires des Ouvriers, des Cadres et des ETAM sont définis sur la base des salaires conventionnels des « Travaux Public » et négociés en fonction de l’expérience du candidat, de sa capacité à manager et à gérer une équipe et/ou un volume d’affaires et cela sans distinction de sexe. A fonction égale, pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Un accord a été signé le 29 octobre 2019, avec 3 actions majeures :

* Vérifier les équivalences de diplômes et d’expériences pour le calcul de la rémunération avec une évolution salariale de même niveau homme et femme à compétences et diplômes équivalentes
* Favoriser l’accès à la formation tous les 2 ans
* Améliorer le taux de féminisation et une plus grande mixité dans les métiers

Clémançon a pour objectif d’augmenter le taux de féminisation des postes et pour cela, elle veille à :

* Garantir l’accessibilité à toutes les propositions d’offres d’emplois aux hommes et aux femmes
* Garantir un salaire d’embauche égal à celui d’un homme, à qualification égale,
* A développer la communication auprès des écoles d’ingénieurs,
* A accueillir régulièrement des étudiantes et des stagiaires pour faire découvrir les métiers et les possibilités de carrières offertes aux femmes

En 2022, nous avons accueilli 8 stagiaires dont 4 femmes.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Diplôme préparé ou année d'étude | F | M | Total général |
| 3ème |  | 1 | 1 |
| 2nd |  | 1 | 1 |
| Bac pro |  | 1 | 1 |
| CAP |  |  |  |
| BTS | 2 | 1 | 3 |
| Ingénieur | 2 |  | 2 |
| Total général | 4 | 4 | 8 |

## Gestion prévisionnelle des Emplois des Compétences

Les évolutions de postes et les changements de qualifications du personnel opérationnel chantiers sont définies au cours de la réunion « ECHO ».

Les évolutions de postes et les changements de qualifications du personnel sont discutés entre le Chef d’entreprise et les responsables des différents services.

* Formation professionnelle

Chaque année l’entreprise cherche à optimiser la qualité des formations du personnel opérationnel chantiers et va de plus en plus vers des formations spécifiques à Clémançon.

Toutes les formations sont organisées en tenant compte des horaires des salariés, des dates et des lieux de formation, en évitant les périodes de vacances scolaires, pour ne pas pénaliser les salariés dans leur vie personnelle.

Revendication syndicale F.O :

Souhaite que nous indiquions les formations spécifiques à Clemançon.

La Direction indique que l’organisation de formations techniques après le COVID a été difficile à mettre en place (annulation de formations par manque de candidats, présentation en distanciel non souhaitée par l’entreprise, activité 2022 très soutenue).

Toutefois, l’entreprise souhaite développer des formations spécifiques telles que :

* Postes HTA
* Bornes IRVE
* GTB / SSI
* NOOCO / RE 2020
* EIM & EP 2022

100% des EIM et entretiens professionnels réalisés.

Ces derniers nous ont permis de construire notre plan de formation en prenant en compte les désirs de formation de chacun.

## Activité 2023

Budget estimé : 25 000 K€

En cas de hausse d’activité ponctuelle, la société fera appel à des sociétés de travail temporaire ou à de la sous-traitance ou à du prêt de personnel Groupe.

Petit rappel : en 2022, pour une activité à 34 991 K€, nous avons eu recours à 5.98 intérimaires équivalent temps plein soit 10 889 heures d’intérim.

L’activité confiée à la sous-traitance représente 25.6 % du chiffre d’affaires à fin décembre 2022.

Des recrutements sont à prévoir afin de pallier les constantes évolutions du chiffre d’affaires.

## Emplois des travailleurs handicapés

Clémançon ne compte aucun salarié ayant de reconnaissance de travailleur handicapé au 31 décembre 2022.

Pour 2023, nous mènerons des actions de communication sur le thème du handicap.

Une démarche a été initiée auprès de Trajeo’H sur les services pouvant être adaptés comme l’apprentissage, les stages, l’intérim.

## Retraite et prévoyance

Mise en place par le groupe Vinci d’un régime de prévoyance décès supplémentaire pour les ouvriers, avec une prise en charge totale de l’entreprise : elle a pris effet au 1er septembre 2015. Elle complète celle déjà mise en place.

Mise en place, par le groupe Vinci d’un supplément de retraite « PER REVERSO » pour les cadres, avec une participation patronale. Elle est en place depuis septembre 2014 et a été renégociée en 2021.

Mise en conformité avec le contrat Responsable, un nouveau contrat a été négocié avec AG2R pour les ETAM et Ouvriers au 1er janvier 2018. Pour l’ensemble des salariés, une option dite « non-responsable » a été souscrite afin de pallier le désengagement de la Sécurité Sociale sur les dépenses d’honoraires des médecins non adhérents CAS (contrat d’accès aux soins) devenu OPTAM.

La cotisation complémentaire est prise en charge pour partie par la société.

## Condition de travail des seniors

59 salariés âgés de moins de 26 ans à 50 ans ; 19 salariés âgés de 51 ans à plus de 60 ans.

Il est nécessaire de poursuivre le recrutement de jeunes afin de créer un équilibre au sein de la Société et ainsi ménager les Seniors en accompagnant leur fin de carrière, tout en veillant à la transmission de leurs savoir-faire.

Nous devons reprendre l’entretien de deuxième partie de carrière ou de fin de carrière : il permet de mieux anticiper les besoins en matière de formations et d’évolution de carrière au sein de l’entreprise, mais également d’anticiper et de préparer les départs.

Revendication syndicale F.O :

Souhaite connaitre l’aménagement mis en place pour les Seniors.

La Direction indique que dès lors qu’un salarié Senior fait part d’une difficulté particulière dans les tâches confiées, tout doit être mis en œuvre pour lui :

* Confier des tâches sans difficultés physiques,
* Eviter tant que possible les chantiers sans moyens de levage (type ascenseur, lift),
* Epargner le port de charges lourdes,
* Favoriser des chantiers en phase de finitions.

## Mise en place du CSE

Un CSE a été mis en place en avril 2019.

## Dispositions diverses

* Prise d’effet

Le présent accord sera applicable dès le 1er janvier 2023 jusqu’au 31 décembre 2023.

* Information

Le présent accord sera affiché sur les différents panneaux d’affichages et remis à toute personne faisant partie du personnel de Clémançon, qui en fera la demande.

* Modification

Les éventuelles modifications du présent accord seront effectuées par accord collectif.

L'avenant modifiant l'accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE).

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substituera de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

* Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) et par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

* Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, en un exemplaire intégral signé des parties au format PDF et un exemplaire au format docx publiable anonyme à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes du lieu de conclusion de l’accord.

Fait à Villepinte, le 26/01/2023.

**Pour l’entreprise Clémançon (\*) Pour F.O (\*)**

Chef d’entreprise Délégué syndical

(\*) Parapher chaque page : faire précéder chaque signature de la mention manuscrite "Lu et approuvé, Bon pour accord".