**Procès-verbal d’accord**

**Négociations Annuelles Obligatoires**

**2022**

Entre les soussignés :

France Oxygène Région Nord, prise en la personne de son représentant qualifié,

d’une part,

L’organisation syndicale Sud, prise en la personne de son représentant qualifié,

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale de négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, France Oxygène a engagé une négociation, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

**Article 1 – Rappel du planning des négociations 2022**

La négociation a débuté le 5 mai, et s’est poursuivie les 17 juin, 7 juillet et 26 septembre 2022.

**Article 2 – Propositions des organisations syndicales**

Après concertation les membres de la délégation NAO avec le représentant syndical, ont soumis les demandes suivantes pour les NAO 2022.

1. Augmentation générale - La délégation syndicale demande une revalorisation de 7% calculée sur les salaires de 2021. Cette mesure représente une augmentation de la Masse Salariale estimée à 500k€
2. Maintien de salaire en cas d’arrêt maladie pour tous au même titre que les cadres
3. Intégration de la prime de motivation au salaire
4. Mise en place des paniers repas pour tous
5. Augmentation de la prime de d’ancienneté déjà existante, ainsi que la mise en place d’une prime d’ancienneté à 5ans.
6. Cumul des congés payés au moins sur un an.
7. Mise en place d’une prime d’intéressement – Exonération rendre salariés garant du résultat de l’entreprise.
8. Mise en place d’une charte pour l’utilisation de la borne de recharge électrique pour les véhicules des collaborateurs.
9. Revoir la banque pour le placement de la participation bénéfice
10. Revalorisation des coefficients. Pour les postes de référent techniciens et secrétaires
11. Lundi de pentecôte férié pour tous – journée de solidarité non récupérée

**Article 3 – Synthèse des discussions et mesures applicables**

1. Concernant les augmentations générales, la Direction rappelle qu’elles ne font pas partie de la politique du groupe et rappelle les règles d’attribution des augmentations.
2. Concernant le maintien de salaire en cas d’arrêt maladie, la Direction rappelle que depuis janvier 2020, la convention collective a évolué, et que la prise en charge des arrêts déjà passée de 75% à 90% pour tout le monde avec des paliers selon l’ancienneté. Le délai de carence pour les non-cadres est également passé de 7 à 3 jours calendaires à cette occasion.

Une communication sera réalisée dans ce sens.

1. Concernant l’intégration de la prime de motivation au salaire, la Direction ne l’envisage pas à ce jour.
2. Concernant la mise en place des paniers repas pour tous, la Direction indique que cette demande est juridiquement impossible. Selon les règles de l’URSSAF les sédentaires ne peuvent bénéficier que de ticket restaurant.

Les parties s’accordent pour un passage du titre restaurant à 9,48€ à compter du mois de septembre 2022.

1. Concernant les primes d’ancienneté, en complément des primes déjà prévues dans la convention collective, la Direction accepte d’introduire à partir du mois de septembre 2022 de l’accord une prime de 150 € récompensant la fidélité des collaborateurs présent dans l’entreprise depuis 5 ans.

Cette prime sera versée selon les mêmes modalités que les primes conventionnelles, sans effet rétroactif.

1. Concernant le cumul des congés payés, la Direction rappelle qu’elle n’autorise pas le report des congés en dehors de situations exceptionnelles (impossibilité de prise des congés en raison de longues périodes d’absence ou pour continuité de service).

La direction propose de poursuivre les discussions afin d’aboutir à la mise en place d’un compte épargne-temps et proposera un projet d’accord à la Délégation.

1. Concernant la mise en place d’une prime d’intéressement, la Direction entend le souhait de pouvoir rendre les collaborateurs encore plus impliqués dans l’atteinte des résultats de l’entreprise mais n’est pas en mesure de le mettre en œuvre à court terme.
2. Concernant la mise en place d’une charte pour l’utilisation de la borne de recharge électrique pour les véhicules des collaborateurs, la direction transmettra une proposition de charte aux élus.
3. Concernant les souhaits de révision des solutions de placement pour la participation au bénéfice, la Direction propose de se rapprocher du CIC afin d’étudier les alternatives et de les présenter à la délégation lors d’une réunion spécifique.
4. Concernant la revalorisation des coefficients des référents, il convient de distinguer ceux du service administratif et ceux du service technique.

Le poste de référent administratif fait l’objet de missions spécifiques et pérennes, reprises dans une fiche de poste distincte du poste de secrétaire administratif. Par conséquent, la classification de ce poste sera révisée au cours de l’été 2022. Une nouvelle classification des postes émanant de la branche devrait être diffusée pour mise en application à horizon 2024 et une mise en conformité pourrait également intervenir à cette occasion.

En ce qui concerne le service technique, la mission de référent ne nécessite pas de revalorisation du coefficient car elle peut être temporaire et soumise à modification dans sa nature même, à la demande du collaborateur ou de l'entreprise en fonction des besoins opérationnels.

1. Concernant le lundi de pentecôte, la Direction accorde la journée de solidarité sans récupération à l’ensemble de ses collaborateurs.
2. La Direction propose de mensualiser le versement du 13ème mois au choix du collaborateur. Une proposition sera faite aux collaborateurs en poste et aux nouveaux embauchés pour une éventuelle mise en application au 1er janvier 2023.

Compte tenu de la situation actuelle, La Direction indique que le groupe réfléchit actuellement à des mesures compensatoires minimiser l’impact de l’inflation pour ses salariés.

**Article 4 - Durée et publicité**

Le présent accord est conclu pour l’année civile 2022.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès des services de la DREETS, ainsi qu’un exemplaire auprès du greffe du Conseil des Prud’hommes de Lille.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l’objet d’une diffusion auprès de l’ensemble des collaborateurs via le drive [RH-Collaborateurs](https://drive.google.com/drive/folders/1JDfIWVyrndUoY9Rd6ccnJgMquS6rO_C_?usp=sharing).

Fait à Templemars, le 26 septembre 2022

Signatures :