

**PROTOCOLE D’ACCORD A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Entre les soussignés :**

**La Société PEIGNAGE DUMORTIER**, dont le siège social est situé au 94 Rue de L’Amiral Courbet, 59 200 Tourcoing, représentée par Monsieur A, Président,

***D’une part,***

**Et,**

Pour **l’Organisation Syndicale représentative C.G.T.**, Madame C, Déléguée Syndicale,

Pour **l’Organisation Syndicale représentative C.F.D.T.**, Monsieur G, Délégué Syndical,

***D’autre part,***

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles obligatoires relatives, d’une part à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée, et d’autre part à l’égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail, pour l’année 2023, ont été engagées par une réunion préparatoire qui s’est tenue le 24 Avril 2023 entre la Direction de l’entreprise, représentée par Messieurs A, Président, et P, Directeur Administratif et Financier, et :

* la délégation syndicale représentative C.G.T., représentée par Madame C ;
* la délégation syndicale représentative C.F.D.T., représentée par Monsieur G.

Une première réunion de négociation s’est tenue le Mardi 9 Mai 2023. Une deuxième réunion de négociation s’est tenue le Lundi 22 Mai 2023.

Avant d’entamer les négociations, Mr P a présenté le contexte, à savoir que depuis la reprise de la société en 2018, un plan de transformation a été mené.

Ce plan a porté sur l’organisation fonctionnelle et commerciale, le développement et l’innovation.

Ce projet stratégique centré autour des 4 filières a nécessité un investissement de + de 3.5 millions en 4 ans.

Dans le même temps, la société a subi des crises importantes avec la crise du Covid et plus récemment les hausses de l’énergie et des consommables et pièces détachées.

La société a ainsi subi des pertes de plus de 1,4 millions € sur les trois derniers exercices et à dans le même temps fait le choix de maintenir des investissements (1.8Mn€ subventionnés à hauteur de 1,1 Mn€).

Ces investissements matériels et humains (recrutements et formation) doivent permettre à la société d’être au rendez-vous des marchés en augmentant la capacité de production, la productivité et en conservant un haut niveau de qualité.

En effet, les perspectives sur l’ensemble des secteurs sont encourageantes pour les prochaines années.

La Direction a présenté les objectifs de la négociation à savoir :

* Soutenir le pouvoir d’achat des collaborateurs
* Apporter un focus sur les collaborateurs expérimentés / impliqués
* Maintenir l’équation économique
* Diminuer l’absentéisme
* Poser les bases d’un nouvel accord d’intéressement

Lors de cette première réunion, les délégués syndicaux ont présenté les demandes des salariés pour cette NAO:

* augmentation générale
* mise en place des Tickets restaurants
* mise en place des Chèques vacances ou primes vacances
* attribution d’un cinquième jour de congé pour les salariés avec une ancienneté supérieure à 35 ans
* prime pour laver les “bleus“ de travail (pour les techniciens de maintenance et de production)

La direction et les délégués sont d’accord sur le fait que la grille actuelle s’appliquant pour les ouvriers de production n’est pas assez progressive et ils souhaitent travailler ensemble sur une nouvelle grille.

Les objectifs de cette nouvelle grille sont :

* Carrière : créer une réelle évolution de carrière pour les opérateurs de production
* Valorisation : valoriser l’expertise et les savoirs de nos collaborateurs
* Attractivité : devenir plus compétitif sur un marché de l’emploi en tension
* Formation : utiliser cette grille comme un outil pour aider la formation des collaborateurs

Deux sessions de travail ont eu lieu entre la direction et les délégués syndicaux. Ces sessions de travail ont permis d’aboutir à une nouvelle grille avec davantage d’échelons et de bien définir les critères de chaque échelon.

Après échanges, la Direction et les Délégations Syndicales C.G.T. et C.F.D.T. ont convenu de la signature du présent protocole d’accord.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant au sein de l’entreprise PEIGNAGE DUMORTIER.

**ARTICLE 2 : OBJET DE L’ACCORD**

Il a été convenu les points suivants :

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

**Collège ouvriers**

Grille salariale

Mise en place d’une nouvelle grille en 5 niveaux :

* Préparateur de fibres (en formation)
* Qualification 1 : la prise de poste
* Qualification 2 : Maitrise de la qualité
* Qualification 3 : Maitrise de la productivité
* Qualification 4 : Maintenance de 1er niveau

Cette grille est hors ancienneté.



Des évaluations seront menées par un collège réunissant la direction de production et les techniciens de production pour évaluer les compétences de chacun et définir le positionnement des collaborateurs dans cette grille.

Des entretiens seront ensuite menés d’ici la paye de juin pour informer les collaborateurs de leur positionnement et leur donner les axes de progrès.

La mission de « référent atelier » est rémunérée par une prime mensuelle de 100€ versée au pro-rata du temps de présence.

Prime d’assiduité : La prime d’assiduité de 35€ bruts sera versée dès le premier mois de présence (contre 3 mois d’ancienneté auparavant). Les autres conditions d’attribution de cette prime restent inchangées. Cette prime s’appliquera dès le bulletin de salaire de juin 2023.

**Collège ETAM**

Augmentation générale du taux horaire de 5%.

**Ensemble du personnel**

Prime de partage de la valeur

Il est convenu de verser sur la paye de mai 2023 une prime exceptionnelle et non reconductible au titre de la prime de partage de la valeur (prime Macron) fixée à 100€.

Cette prime sera versée pour les salariés présents sur la période de janvier 2023 à mai 2023 et toujours présents dans les effectifs à la date de signature de cet accord.

Cette prime sera versée au prorata temporis du temps de présence entre le 1er janvier 2023 et le 15 mai 2023.

Sont considérés comme présents les salariés absents dans le cadre des congés suivants :

- congés payés ou jours de repos ;

- congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d'adoption ;

- congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel ;

- congé pour enfant malade ;

- congé de présence parentale ;

Si le bénéficiaire n'a pas été présent durant toute cette période ou a été absent pour un motif autre que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Cette prime fera l’objet d’une Décision Unilatérale de l’employeur.

Mutuelle d’entreprise

Le taux de prise en charge de la mutuelle par l’entreprise passe à 60% (contre 50% auparavant).

Ce changement de prise en charge fera l’objet d’une documentation adéquat.

**2) Négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

* **Concernant les objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle :**

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un bilan relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté par la Direction. Il n’a pas été constaté d’écart de rémunération ni de différence de déroulement ou d’évolution de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la société.

Lutte contre la discrimination

La direction et les délégués s’accordent sur le fait qu’il n’existe ni discrimination salariale ni discrimination en termes de recrutement et de formation.

Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

La direction et les délégués s’accordent sur le fait que l’entreprise encourage le recrutement et favorise le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Qualité de vie au travail

Après échanges, les parties n’ont pas constaté de problématique sur ces thématiques au sein de l’entreprise. Les actions déjà entamées seront poursuivies.

**ARTICLE 3 : DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée **à compter du 1er juin 2023**.

**ARTICLE 4 : PUBLICITE DE L’ACCORD**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6, L.2261-1, et D.2231-2 à D.2231-8 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties (une version sur support papier et une version électronique) auprès de la DIRECCTE de laquelle dépend l’établissement, et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes.

L'avis de l'accord sera affiché sur les panneaux au sein de chaque établissement et un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel auprès de la direction.

Fait à Tourcoing,

Le 24 Mai 2023, en quatre exemplaires,

**Madame C Monsieur A**

Déléguée Syndicale C.G.T. Président

**Monsieur G**

Délégué Syndical C.F.D.T.