**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**AU SEIN DE JIPE**

Suite à la demande de NAO faite le 17 Avril 2023 par les délégués du CSE, la négociation annuelle sur les salaires au sein de l’entreprise JIPE SAS a fait l’objet de quatre réunions :

* le mercredi 21/06/2023 à 10h00
* le mercredi 28/06/2023 à 10h00
* le mercredi 05/07/2023 à 10h00
* le mercredi 12/07/2023 à 10h00

A l’issue de ces quatre réunions, il a été convenu ce qui suit entre :

- La société JIPE SAS, représentée par Monsieur, en qualité de Président Directeur Général.

- L’organisation syndicale CFDT d’autre part, représenté par Monsieur Délégué Titulaire du CSE, et Monsieur Délégué Suppléant du CSE.

Nous tenons d’abord à préciser que la lettre des doléances des délégués du CSE n’est pas recevable sous la forme qui nous est donnée.

Cette demande doit émaner des représentants du CSE et non sur un papier à entête de leur section syndicale. Nous leur avons demandé de nous transmettre leurs doléances sur un papier émanant du CSE et cela a été refusé par le titulaire. Pour ne pas retarder cette NAO, nous acceptons les doléances en la personne des Délégués du CSE, mais on conteste formellement cette NAO sous l’étiquette de la section syndicale CFDT -BTP.

**Liste des demandes**

1. Point sur la Mutuelle entreprise. Remboursement moindre-pas de grille de remboursement à jour- plus d’ostéopathie pas de mail de référent-nous prévenir en cas de changement de mutuelle.

Réponse de la Direction : Nous avons entendu la demande sur le fait que les remboursements ont évolués et que les salariés ne s’y retrouvent plus. Nous avons fait une demande via un autre prestataire d’assurances, et une étude sera lancée pour de nouvelles propositions de prise en charge. Cette étude demandera un certain temps et nous reviendrons vers le personnel ultérieurement.

1. De quelle manière pourriez-vous faire évoluer l’indice des collaborateurs dans la grille de salaire afin d’améliorer le bien être Physique et mental.

Réponse de la Direction : Nous sommes très surpris des mots utilisés pour cette demande. Tous nos salariés sont payés au-delà du taux du SMIC en vigueur.

Réponse du CSE : Nous entendons votre réponse.

1. Comment se fait-il qu’il y ait des collaborateurs pour qui l’indice de salaire n’a pas été augmenté depuis plus de 10 ans ?

Réponse de la Direction : La demande est un peu brutale. Nous rappelons qu’un entretien professionnel et individuel est fait régulièrement et en fonction des objectifs fixés, l’évolution peut être faite. Nous ne mettons pas cette demande dans les questions de NAO et le Directeur Opérationnel fait régulièrement des entretiens et les décisions sont prises en individuelles et non en collégiales.

Nous ne répondrons pas à cette demande à l’ordre des NAO.

Nous faisons évoluer régulièrement le personnel dans la grille de salaires, au fur et à mesure des entretiens individuelles.

Le point 3 est le même que le point 2.

1. Quelle grille de salaire pourriez-vous mettre en place pour les collaborateurs de bureaux ?

Réponse de la Direction : Non - Nous ne mettrons pas de grille de salaire en place pour le personnel des bureaux. Pour les quelques personnes du bureau, chacun est à un poste différent bien précis et techniquement ce n’est pas possible pour nous

1. Comment pourrions nous faire pour s’inspirer de la grille BTP afin que les collaborateurs aient un salaire décent ?

Réponse de la Direction : la réponse est NON – Avec notre code APE, nous sommes dans l’industrie de la Métallurgie et en aucune manière dans le BTP.

1. Augmentation générale de salaire de base de 7,78%

Réponse de la Direction : Lors de la NAO 2022, nous avions augmenté les salaires en valeur, ce qui a écrasé notre grille interne de salaires.

Pour les NAO 2023, nous allons agir sur deux choses, l’ancienneté et le salaire de base.

Nous proposons de mettre 1% de plus à chaque tranche de prime d’ancienneté et revaloriser le salaire de base de 1.5%. Nous proposons de revoir la grille interne de salaire et de supprimer les premiers indices de la grille et de garder une partie pour les ouvriers non qualifiés, et d’ouvrir les indices des ouvriers qualifiés.

Nous devons préserver notre équilibre dans l’entreprise. Dans un contexte économique actuel, nous devons rester très vigilant.

Réponse et proposition du Suppléant du CSE : pourquoi ne pas refaire comme l’année précédente au lieu d’une augmentation en pourcentage, à savoir augmenter le salaire de base en valeur du montant de l’augmentation du Smic sur un an, soit 101.62 euros brut.

Nous allons remonter ces propositions au personnel et nous vous donnerons la réponse lors de la prochaine réunion du 12/07/2023.

Retour du CSE lors de la réunion du 12/07/2023. Nous avons expliqué votre proposition et notre proposition à l’ensemble des salariés, ils n’acceptent pas votre proposition et sont d’accord pour une augmentation générale en valeur soit 0.67 euros bruts par heure ce qui représente une augmentation brute mensuelle de 101.62 euros. Cette augmentation permet de ne pas toucher à la grille de salaire interne et on garde tous les indices existants. Le personnel n’est pas prêt pour modifier la Prime d’Ancienneté en ouvrant les taux.

La direction entend cette proposition et demande une suspension de séance.

Réponse de la Direction : Après cette suspension de séance, compte tenu du dialogue avec le CSE et du travail effectué par eux. La direction accepte la proposition du CSE, soit une augmentation du taux horaire brut de 0.67 euros, ce qui représente une augmentation mensuelle du salaire de base de 101.62 euros.

Nous confirmons que le taux horaire de base de chaque salarié en CDI sera augmenté de 0.67 centimes. La régularisation sera faite avec effet rétroactif au **01/05/2023**.

La grille de salaire interne sera mise à jour.

La régularisation se fera au mieux sur le bulletin de paye du mois septembre 2023.

1. Comment pourrions-nous mettre en place une fiche de paye dématérialisée ?

Réponse de la Direction : NON – A ce jour nous ne sommes pas organisés, nous ne pouvons pas mettre en place la dématérialisation des bulletins de paye, et cela représentera un surcoût pour l’entreprise. Il n’y a pas d’urgence et d’obligation à mettre en place.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l’Entreprise de Saint Denis, un exemplaire sera déposé par courrier électronique sur leur site, et un exemplaire au service Administratif de JIPE.

Cette négociation a été menée en tenant compte de l’égalité professionnelle, hommes, femmes.

Fait à la Possession le --------------2023, en 4 exemplaires.

**Pour JIPE SAS Pour le CSE – Collège Unique**

**DELEGUE SYNDICAL COLLEGE UNIQUE**

**La Possession le ------------------ 2023,**

**A l’attention de Monsieur**

**Objet : Remise en main propre, NAO 2023 Collège Unique**

Monsieur,

Nous vous prions de trouver ci-joint un exemplaire original de la NAO 2023, Collège Unique à remettre à votre organisation syndicale.

Vous souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La Direction Générale