**PROCES-VERBAL DE NEGOCIATION ANNUELLE 2017**

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire a été engagée par la Direction le 26 septembre 2017.

M. XX, Délégué syndical CGT, a donc été régulièrement convoqué à la réunion préparatoire du 24 octobre 2017.

  **Tenue des Réunions**

Première réunion : Réunion préparatoire

Lors de la première réunion préparatoire à la NAO 2017 le 24 octobre 2017 entre la Direction et l’organisation syndicale CGT, il a été convenu des modalités d’organisation des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire. Ainsi que de l’ensemble des documents à remettre conformément au Code du Travail.

Le procès verbal de cette réunion et communiqué en annexe.

Deuxième réunion

Le 8 novembre 2017, l’ensemble des documents ont été remis à l’organisation syndicale CGT. L’organisation syndicale CGT n’a pas souhaité la communication d’autres informations, la direction a profité de cette réunion pour expliciter l’ensemble des documents.

L’ensemble des informations transmises est communiqué en annexe.

Troisième réunion

Le 22 novembre 2017, La direction et l’organisation syndicale CGT ont échangé sur les documents transmis, et sur différents points. Préalablement à cette réunion, le 21 novembre 2017, syndicale a remis à la Direction « les revendications NAO 2017 » sur lesquelles les parties ont échangé.

Le procès verbal de cette réunion et les revendications de l’organisation syndicale sont communiqués en annexe.

Quatrième réunion

Le 7 décembre 2017, s’est tenue la dernière réunion entre la Direction et l’organisation syndicale CGT.

Lors de cette réunion la direction et l’organisation syndicale CGT ont échangé sur les demandes de la CGT et il été établi un procès verbal de cette réunion (communiqué en annexe) dont les termes sont repris ci-après :

  **Accord ou désaccord de NAO 2017**

**1/ Augmentation de 1.5% pour l’ensemble du personnel ALVENE (cadres compris) avec 30 euros minimum comme plancher.**

PAS D’ACCORD. Nous ne procéderons pas à une augmentation collective cette année. Les niveaux de salaire sont, comme démontrés, nettement au-dessus des seuils conventionnels. Nous ne souhaitons pas procéder ainsi cette année, mais préférons étudier les évolutions de façon individuelle. De plus, une augmentation par principe de proportionnalité est plus attractive pour les salaires qui le sont déjà le plus. Un système de gratification au résultat collectif sera proposé (cf question 5). Diminution des charges salariales et baisse de la cotisation mutuelle.

**2/ Mise en place d’une grille de classification pour notre société.**

PAS D’ACCORD. La taille de la structure ne nous permet de pas de le faire. En revanche, une analyse des postes, responsabilités et coefficients sera réalisée au 1er trimestre 2018 afin d’étudier les éventuelles évolutions individuelles.

**3/ Embauche de 2 personnes en CDI.**

ACCORD. Nous souhaitons procéder à l’embauche en CDI d’une personne. Une deuxième personne intégrera les effectifs de la société Alvene mais dans le cadre d’un contrat à durée déterminée. Les embauches sont prévues pour le 1er semestre 2018.

**4/ Renégociation des délais de carence concernant le 13ème mois.**

PAS D’ACCORD. L’augmentation croissante de l’absentéisme ne nous incite pas à revenir sur notre décision. Il s’agit de plus d’un élément effectif depuis moins de 3 mois. Nous souhaitons pouvoir évaluer les effets de cette mesure dans le temps.

**5/ Mise en place d’une prime annuelle d’intéressement.**

ACCORD PARTIEL Nous vous proposons la mise en place d’une prime exceptionnelle et collective à l’atteinte d’un chiffre d’affaire sur 2018.

Nous souhaitons ainsi pouvoir partager le résultat réalisé par tous. L’objectif à atteindre est la réalisation d’un chiffre d’affaire (CA facturé) de 14 850 000 € HT. Si nous atteignons ce CA, chaque salarié se verra attribuer une prime de 500€ bruts. La prime sera versée en totalité pour les personnes qui seront présentes dans la société au 31 décembre 2018. Cette prime sera versée avec les paies du mois de janvier 2019, et sous réserve d’avoir été présent au moins 6 mois sur l’année civile (temps de travail effectif).

Nous communiquerons chaque mois sur le CA afin que chacun puisse suivre l’atteinte de l’objectif.

**6/ Election des DP tous les deux ans.**

ACCORD PARTIEL. La fréquence des élections des membres du CSE sera de 3 ans, sous réserve de la possibilité de signer un tel accord en interne (décrets en attente).

**7/ Modification des horaires de pause pour le personnel de production travaillant en équipe.**

ACCORD. Nous diviserons la pose en deux temps de 5 et 20 minutes pour le personnel d’équipe.

Fait à Doullens

Le 7 décembre 2017

Pour la Direction Pour l’organisation syndicale C.G.T

XX XX