**PROTOCOLE D’ACCORD à durée déterminée faisant suite aux**

**REUNIONS portant sur la NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2016-2017**

**Version anonymisée**

La Direction de Cepasco SAS a organisé en mars 2017, 3 réunions portant sur les thèmes prévus par la Négociation annuelle obligatoire. Ces réunions se sont tenues respectivement le 9 février , le 1 er mars et le 8 mars et réunion du 28 juin 2017 sur la partie liée aux rémunérations avec convenance entre les parties de se revoir après l’été pour continuer les échanges sur les autres sujets dans le cadre d’une approche plus globale.

Participaient aux réunions :

Directeur Général (réunion du 28juin)

Directrice Administrative et Financière

 Directrice des Ressources Humaines

Délégué Syndical CFTC

Délégue syndical CFDT

1. Points abordés

Les délégués syndicaux ont été convoqués afin de négocier sur les thématiques suivantes :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
* Egalité professionnelle femme / homme et Qualité de vie au travail.

Au cours de ces réunions, la Direction a proposé d’aborder, conformément à l’article L 2242-1 du Code du Travail, les thèmes relatifs aux salaires effectifs, à la durée effective et l’organisation du temps de travail, à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et à l’égalité professionnelle et a demandé aux Délégués syndicaux (DS) s’ils souhaitaient approfondir ces points au cours des réunions de NAO. Les délégués syndicaux ont souhaité se concentrer sur la liste suivante :

* 13ème mois pour les nouveaux
* Jours offerts de fin d’année
* Passage de la prime de 2\*7 à 10 euros
* Demande d’un accord d’intéressement incluant les CDD
* Prime de remplacement
* Classification et pesée des postes

***Documents demandés par les organisations syndicales****:*

Ci-joint la liste des documents et informations demandés et fournis au cours de la NAO, remis le 28 février 2017 : (joints en annexe)

* Pyramide des âges
* Effectifs et entrées sorties 2016
* Salaires moyens par CSP (Catégorie socioprofessionnelle) et par sexe au 31/12/2016
* Evolution des effectifs depuis 2006
* Données financières : CA, REX, Ratio d’endettement société et Groupe.

*Il a été convenu au cours des différentes réunions de traiter en priorité le sujet des rémunérations.*

*Pour les autres sujets, la Direction a pris note de la liste et a indiqué que les réunions de négociations seraient reprises après l’arrivée du nouveau Directeur Général . Les 2\*7 ayant eu lieu entre temps, les négociations ont repris 28 juin 2017. Il a alors été décidé de faire un nouveau point après l’été.*

2/Augmentation des salaires

La dernière réunion de NAO (Négociation annuelle obligatoire) sur la partie augmentations des salaires a eu lieu le 8 mars 2017,

Proposition initiale de la Direction : augmentation de la masse salariale (soit masse du mois qui précède l’augmentation) de 0.5% en moyenne avec individualisation totale, afin d’éviter le « saupoudrage ».

Demandes des organisations syndicales : augmentation de la masse salariale de 1 %.

Les organisations syndicales ont demandé une augmentation de 50 % du personnel avec un talon de 40 euros. La Direction a indiqué qu’elle veillerait à se rapprocher au plus de cet objectif, dans la mesure du possible au vu des contraintes que le talon implique. Les OS ont également insisté sur l’importance de prendre en compte les anciens.

La Direction et les organisations  syndicales se sont mises d’accord sur les modalités suivantes :

* Augmentations individuelles :

Enveloppe globale 28500 euros soit 1.1 % de la masse salariale répartie en :

* + Enveloppe d’augmentation de  25 000 euros annuels soit 0.96% de la masse salariale prenant en compte les salaires au 8 mars 2017. Cette enveloppe concerne toutes les catégories professionnelles de l’entreprise. La Direction a bien noté la demande des OS de faire une répartition équitable ente les services, elle indique que la règle habituelle sera appliquée, à savoir que le pourcentage sera réparti de manière uniforme entre les différents services. (tous les services auront le même pourcentage rapporté à leur propre masse).
	+ Le montant minimum de l’augmentation sera de 40 euros pour les personnes concernées par une augmentation.
	+ Les OS ont  demandé à ce qu’une attention particulière soit portée sur les personnes qui n’ont pas eu d’augmentation depuis plusieurs années. La Direction a indiqué que cela sera pris en compte au moment de l’évaluation dans la mesure du possible et de l’atteinte des critères.
	+ Le critère de l’attribution de l’augmentation est le mérite, à savoir   l’implication et le résultat.
	+ Les OS ont insisté sur la notion de mérite. La Direction a précisé que le critère d’appréciation serait le mérite au sens large, à savoir l’implication et le résultat.
	+ Les OS ont également insisté sur la nécessité de distinguer les augmentations de salaire et les revalorisations.

* Prime de 2\*7 :
	+ Passage de la prime de 2\*7 de 8 euros à 10 euros par jour, applicable dès les prochains 2\*7, estimée à un coût de 3500 euros annuels.

*Les parties sont d’accord sur cette proposition finale.*

3/ Accords à négocier

Sujets restant à traiter

* Intéressement : sujet traité en 2015 (pas d’accord)
* Prime de remplacement
* Jours offerts de fin d’année
* Autres sujets à voir après l’arrivée du nouveau Directeur Général.
* Classification
* 13 eme mois des nouveaux
* QVT et Droit à la déconnexion ont été évoqués
* *Les représentants syndicaux marquent leur accord sur ce programme.*
* Concernant le 13 ème mois pour les « nouveaux » : :

Au cours des NAO 2016-2017 (Négociations annuelles obligatoires) les délégués syndicaux et la Direction ont échangé, entre autres, sur le thème du 13 ème mois.

Jusqu’alors, depuis le changement de convention collective en 2012 , deux régimes coexistaient, les salariés non cadres embauchés avant juin 2012 étant régis par un 13ème mois (incluant la prime annuelle conventionnelle) et les salariés non cadres embauchés après juin 2012 étant régis par la prime annuelle conventionnelle .

Au terme de nombreux échanges sur le sujet, la Direction a donné son accord sur la proposition suivante : un régime unifié, à savoir le 13ème mois pour tous, sans dégressivité comme le prévoit la convention collective sur la prime annuelle, et sans rétroactivité.

Les organisations syndicales ont souhaité soumettre cette proposition au vote des salariés concernés.

Le vote a eu lieu le 8 novembre 2017 , 29 votants, 28 voix pour, 1 voix contre ;

Désormais les salariés non cadres en CDD ou CDI ( hors contrat de professionnalisation ou apprentissage)  ayant  1 an d’ancienneté à la période de versement (novembre)  seront donc tous régis par le 13ème  mois avec les conditions actuelles du 13 ème mois. Ce 13ème mois viendra en lieu et place de la prime annuelle actuelle des nouveaux collaborateurs, par analogie avec le système des salariés embauchés avant juin 2012.

Cette mesure est applicable depuis la paie de novembre 2017.

Nouvelle réunion fixée Le 14/09 : lors de cette réunion, les sujets tels que la modulation du temps de travail, l’absentéisme, ont été évoqués. La Direction a demandé é aux OS de réfléchir à ce sujet avant d’aller plus loin en septembre.

2 – Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est la société CEPASCO SAS prise dans l’ensemble de ses établissements

3 – Adhésion

**Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.**

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de prud’hommes compétent et à la DDTEFP.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours par lettre recommandée, aux parties signataires.

4 – Durée de l’accord - révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 13 mois, à savoir pour la période du 1er décembre 2016 au 31 décembre 2017.

A cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci avant à la période pendant laquelle il produira effet.

Ces dispositions n’interdisent pas, avant l’échéance du terme, de modifier la présente convention, conformément aux articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l’initiative de l’une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

5 – Validité – entrée en vigueur de l’accord

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical, le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Les mesures précitées feront l’objet de communication spécifique pour l’ensemble du personnel .Cet accord sera en outre communiqué au personnel par voie d’affichage.

Fait à Gémenos, le 21 décembre 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Directrice des Ressources Humaines  |  |
|  | Délégué syndical CFTC |  |
|  | Délégué syndical CFDT |  |