ACCORD D’ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Entre :

* la société DIAGER, d’une part,

et

* la délégation CFDT, d’autre part.

Une négociation annuelle obligatoire s’est engagée conformément aux articles L2242-1 et suivants du code du travail, entre la Direction et la délégation syndicale, en sa qualité de délégué syndical CFDT, portant sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l’organisation du temps de travail, la qualité de vie au travail, l’égalité professionnelle et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Les membres de la délégation syndicale se sont vu remettre un document avec les informations obligatoires, avant le début des négociations.

Les parties se sont réunies aux dates suivantes : le 6 novembre, les 4 et 16 décembre 2019, le 9 janvier et le 21 janvier 2020.

Au terme de leurs négociations, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de l’entreprise DIAGER.

**Article 2 : Augmentations des salaires au 1er janvier 2020**

La direction a présenté les données suivantes en matière de salaires effectifs lors de la réunion préparatoire : la moyenne des salaires de base par catégorie et par coefficient et le nombre de salariés concernés. Elle a présenté également la moyenne des salaires par tranche du SMIC à 2000€ et au-delà de 2000€.

Lors de la première réunion, la Direction a demandé au délégué syndical d’exprimer ses demandes.

Le délégué syndical a exprimé une demande :

* une augmentation collective des salaires différenciée : + 60€ mensuel pour les salaires mensuels bruts jusqu’à 2500€ (salaire de base brut) et 1,5% pour les salaires mensuels bruts supérieurs à 2500€, à compter du 1er janvier 2020

La Direction rappelle que l’entreprise a perdu le CICE, perte non compensée complétement par la baisse des charges sociales. Il rappelle également les très importants investissements faits dans le parc machines et l’extension du bâtiment Marteaux. Avec ces nouveaux investissements, Diager pensait diminuer fortement le travail de nuit et de week-end. Or, avec les commandes de Diamex pour Makita, le travail de nuit et de week-end va perdurer, ce qui augmente le coût de la main d’œuvre.

Pour rappel, le résultat net est d’environ 1,5% ; la rentabilité de l’entreprise est donc plutôt faible.

Il rappelle également que l’indice du coût des prix à la consommation, hors tabac, est de 0,6%.

Lors de la deuxième réunion, la délégation syndicale rappelle sa demande initiale. La Direction rappelle que la société a fait un gros effort en 2019 sur l’augmentation collective. La demande de la délégation syndicale correspond à une augmentation collective d’environ 2%, ce qui est élevée par rapport à l’indice des prix à la consommation de l’INSEE. Il explique également qu’il n’est pas d’accord avec une segmentation de l’augmentation collective en fonction du niveau des salaires.

Il rappelle que l’augmentation collective a pour but d’accompagner l’augmentation du coût de la vie et qu’elle doit ainsi être la même pour tous ; alors que l’augmentation individuelle accompagne une prise de responsabilités, une augmentation des compétences.

Le Président mentionne qu’il ne nous est pas possible de faire passer des hausses de nos prix de vente chez tous nos clients et qu’il se bat pour la pérennité de l’entreprise.

La Direction fait une contre-proposition : 0.6% d’augmentation collective correspondant à la nouvelle valeur de l’indice INSEE des prix à la consommation et une enveloppe d’augmentation individuelle supérieure à 2019. Il rappelle l’importance des entretiens annuels et des formations à partir du compte CPF ou à l’initiative de l’entreprise sur son plan de formation. L’entreprise est toujours favorable aux demandes de formation.

La délégation syndicale affirme que la proposition de la direction ne va pas convenir. Elle demande s’il est possible de valoriser la prime de vacances et de l’indexer sur la hausse des salaires.

La Direction veut se renseigner sur la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, dite prime Macron et étudie la demande de revalorisation de la prime de vacances.

Lors de la 3ème réunion, la Direction rappelle les demandes de la délégation syndicale et les propositions de la direction. Il serait d’accord pour étudier le versement de la prime Macron, mais le texte n’est pas encore paru au journal officiel.

Le délégué syndical explique que ses adhérents refusent la proposition de la Direction, c’est-à-dire une augmentation collective de 0.6%.

Au vue du nouvel indice INSEE de novembre, la Direction adapte sa proposition avec une augmentation collective de 0.8%, accompagnée de la mise en place de la prime Macron si la loi nous le permet.

La délégation syndicale exprime le fait que cette nouvelle proposition est loin des souhaits de ses adhérents, mais qu’elle doit les consulter.

La Direction rappelle que son objectif est de garantir du travail pour chacun de ses collaborateurs et une revalorisation des salaires qui suit le coût des prix à la consommation.

Il rappelle la revalorisation importante en 2019, les primes d’intéressement et de participation, les importants investissements, que l’année 2020 sera plus difficile que 2019 avec une rentabilité plus faible. Il rappelle également que l’enveloppe d’augmentation individuelle sera plus importante qu’en 2019.

Lors de la 4ème réunion, la Direction rappelle qu’elle a un budget à respecter. La délégation syndicale informe la Direction que sa base n’est pas d’accord pour une revalorisation collective de 0.8%.

La Direction demande à la délégation syndicale qu’elle serait sa proposition. La délégation syndicale fait une nouvelle demande à hauteur de 40€ mensuel pour les salaires inférieurs ou égaux à 2500€ et 1,5% pour les salaires supérieurs à 2500€.

La Direction explique que cette proposition n’est pas acceptable car elle représente un budget de plus de 160 000€. Il souhaite trouver un accord dans l’intérêt des salariés sur du long terme. Après réflexion, elle pense que la prime Macron serait du « one shot » car l’effet ne se retrouve pas les années suivantes, contrairement à une augmentation de salaire.

La Direction souhaite faire une avancée et propose une augmentation collective de 1,2% pour les salaires inférieurs ou égaux à 2500€ et 0,8% pour les salaires supérieurs à 2500€ (salaire de base brut pour un temps plein de décembre 2019), plus une enveloppe d’augmentations individuelles. Le taux de 1,2% est basé sur l’augmentation du SMIC au 1er janvier 2020. L’augmentation collective s’appliquerait au 1er janvier 2020.

La Direction rappelle que cette proposition est supérieure à l’augmentation du coût de la vie pour les personnes qui ont un salaire inférieur ou égal à 2500€.

L’ensemble de la délégation syndicale valide cette nouvelle proposition.

**Article 3 : Durée du travail**

La direction a présenté les informations suivantes en matière de durée du travail lors de la réunion préparatoire : le nombre de salariés travaillant à temps partiel.

Il n’y a pas de remarques de la délégation CFDT.

**Article 4 : Egalité professionnelle et qualité de vie au travail**

La direction a présenté les données suivantes en matière d’égalité professionnelle lors de la réunion préparatoire : le salaire moyen par catégorie pour les femmes et les hommes.

Concernant l’égalité professionnelle Hommes / Femmes, il a été conclu qu’il n’y avait pas de discriminations.

Un accord a été signé le 18 juin 2018.

**Article 5 : Mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**

La Direction présente les actions qui existent en matière d’aide à la mobilité : la prise en charge de 50% des billets de transport en commun, la mise en place et l’utilisation à titre gratuit de bornes de chargement de véhicules électriques et l’enquête Mobilité effectuée auprès de l’ensemble des salariés fin 2019.

La délégation syndicale demande la mise en place du forfait Mobilité et d’une aide pour les personnes qui viennent de loin.

La Direction propose de faire des communications sur les supports internes afin d’inciter les salariés à faire du covoiturage.

La délégation syndicale valide cette proposition.

**Article 6 : Travailleurs handicapés**

La direction a présenté les données suivantes concernant le sujet des travailleurs handicapés lors de la réunion préparatoire : le nombre de salariés ayant une reconnaissance Travailleur handicapé et le nombre de salariés ayant un taux d’IPP > à 10%. La direction précise que le poste de travail des salariés ayant une reconnaissance Travailleur handicapé a été aménagé, après avis du médecin du travail.

Concernant les travailleurs handicapés, les membres de la délégation syndicale n’ont pas de demandes.

**Article 7 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour l’année 2020. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu’à la prochaine négociation annuelle obligatoire et en tout état de cause jusqu’à la date de la signature du prochain accord NAO ou du procès verbal de désaccord qui conclura ladite négociation. A cette dernière, il cessera automatiquement de produire effet.

**Article 8 : Modification de l’accord**

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu’il résulte de la présente convention et qui ferait l’objet d’un accord entre les parties signataires donnera lieu à l’établissement d’un avenant au présent accord.

**Article 9 : Communication de l’accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise. Il fera l’objet d’une publicité au terme du délai d’opposition.

**Article 10 : Publicité**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes.

Fait à Poligny, le 21 janvier 2020

L’employeur La délégation syndicale CFDT