

PROTOCOLE D'ACCORD NAO 2023 - 2024

Entre les soussignés :

La société TRANSCO, dont le siège social est situé, représentée par Monsieur Tanguy CHAUVIERE, gérant
d'une part,
et l'organisation syndicale CGT-FO, représenté par Monsieur Olivier CHAUDET
d'autre part,

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée le 10 novembre 2023.

ETAT DES DERNIERES PROPOSITIONS A LA NEGOCIATION

En leur dernier état, les demandes de l'organisation syndicale étaient les suivantes, tenant compte de la situation économique et financière de la société :

- Maintenir l'écart entre le mini CCN et la grille des salaires TRANSCO (normaux et améliorés) à l'identique de 2023. Elle rappelle que la CCN prévoit une revalorisation de la grille à +5.4%.

La direction a traité la demande et apporte la réponse suivante :

La direction ne peut pas répondre favorablement à cette demande. La demande sur la revalorisation du taux horaire de la grille sera étudiée, mais la direction rappelle que ces décisions sont des décisions « groupe ». Elle précise également le contexte :

- Complexité de répercuter toutes nos hausses sur les prix
- Baisse d'activité -20% à -30 % prévision 2024 que nous commençons déjà à percevoir.

Face à ce contexte, elle affirme que la stratégie du groupe pour 2024 sera avant tout le maintien des emplois.

La direction de son côté informe l'organisation syndicale de son souhait de revaloriser les salaires, mis aussi de revaloriser les primes liées à l'activité.

La direction prend l'initiative de valider avec les organisations syndicales la politique de rémunération de la société sur les thématiques suivantes :

- L'augmentation générale 2024
- Les repas
- La revalorisation des primes d'activité
- La prime exceptionnelle 12
- Mutuelle

ARTICLE 1 – Champs d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la société TRANSCO à compter du 1^{er} décembre 2023.

ARTICLE 2 – Augmentation générale

❖ Personnel Roulant

La nouvelle grille applicable dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2024 sera :

TAUX HORAIRE

BAREME DE BASE (€)	CCN	NORMAL	AMELIORE
AU BOUT DU CDD	12,14	12,17	
A 1 AN	12,14	12,23	
A 2 ANS	12,38	12,45	12,82
A 5 ANS	12,63	12,71	13,07
A 10 ANS	12,87	12,96	13,33
A 15 ANS	13,11	13,19	13,55
A 25 ANS	13,11	13,34	13,68
A 30 ANS	13,11	13,43	13,80

La direction rappelle que le passage au taux horaire amélioré s'effectue sur demande et la décision est à la main de la direction.

❖ **Personnel sédentaire**

Le personnel sédentaire verra leur rémunération au 1^{er} janvier 2024 augmenter de + 3 %.

ARTICLE 3 – Repas

❖ **Pour le personnel roulant :**

La revalorisation des repas à 15.96 € (soit + 5 %) et des casses croutes à 8.65€ (soit + 5 %) sera effectuée sur les éléments de décembre 2023 et payés sur le mois de janvier 2024.

❖ **Pour le personnel sédentaire :**

Les frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement contraint de prendre leur repas au restaurant, et qu'ils ne peuvent fournir de justificatif, seront remboursés forfaitairement d'un montant de 14€ non soumis au 1^{er} janvier 2024 soit sur la paie de février 2024.

ARTICLE 4 – Les primes d'activité

Les primes liées à des activités spécifique seront revalorisées au 1^{er} janvier 2024 :

- Prime d'arrimage de 5€ en 2023 sera de 6 € par jour de travail en 2024 soit + 20 %
- Prime d'équipe (matin/soir) de 4.15€ par jour sera de 5 € par jour en 2024 soit + 20 %
- Prime de chargements sur PRIGNAC de 17.50€ en 2023 par jour sera de 20 € en 2024 soit +14 %

Cette revalorisation concerne l'activité de janvier elle sera donc effective sur la paie de février 2024

ARTICLE 5 – Prime exceptionnelle 12

Le montant de base de la prime exceptionnelle 12 en 2023 sera de 1000€ par salarié.

Le Comité de Direction rappelle toutefois que cette prime est soumise à des critères de présentisme et d'assiduité, la qualité du travail fourni reste un élément important dans l'évaluation finale. La prime pourra donc être majorée ou minorée selon l'évaluation managériale.

L'évaluation s'effectue en fonction des critères suivants :

➤ **Savoir être** (ponctualité, relationnel, souplesse / planning, disques...)

Excellent = +2	Bien = +1	Normal = 0	Difficile = -1	Très Difficile = -2
----------------	-----------	------------	----------------	---------------------

➤ **Qualité du travail** effectué, satisfaction clients, respect des consignes

Excellent = +2	Bon = +1	Normal = 0	A améliorer = -1	Très mauvais = -2
----------------	----------	------------	------------------	-------------------

➤ **Conduite/ entretien du matériel** (hors gros sinistre)

Excellent = +2	Bien = +1	Normal = 0	Difficile = -1	Très Difficile = -2
----------------	-----------	------------	----------------	---------------------

➤ **Sécurité**

Bien = +2	Normal = 0	Pas Bien = -2
-----------	------------	---------------

➤ **Absentéisme** au prorata

ARTICLE 6 – Mutuelle

La direction a décidé de répondre favorablement à la demande de la commission mutuelle du groupe et revalorise au 1^{er} janvier 2024 la contribution employeur de +2€ (soit 48.62 €).

ARTICLE 7 – Modalités de Suivi

Les mesures décidées dans le présent accord seront suivies avec les membres du CSE.

Les parties conviennent de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord dès qu'une disposition réglementaire ou légale viendrait rendre inapplicable une des dispositions du présent accord.

ARTICLE 8 - Entrée en vigueur et Durée

Le présent accord, qui prend effet le 11 décembre 2023, est institué pour une durée d'un an. L'accord est révisé chaque année avant le 31 décembre.

ARTICLE 9 – Portée

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions collectives en vigueur au sein de son champs ayant le même objet ou la même cause.

ARTICLE 10 – Enregistrement et Publicité

Le texte de l'accord est déposé auprès de la DREETS et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'initiative de la Direction.

Le présent protocole d'accord est disponible pour consultation sur demande au service des Ressources Humaines, à la suite de son dépôt sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un affichage sera effectué sur les sites, les salariés seront informés via la tablette et peopledoc.

La notification à l'organisation syndicale représentative est effectuée par la remise d'un exemplaire lors de sa signature.

Fait à Cherves, le 11 décembre 2023

Pour la CGT FO

Délégué Syndical



Pour la Direction

Gérant

