**Accord relatif aux négociations annuelles obligatoires 2023**

**Entre les soussignés :**

**La société XXXXX**

Dont le siège social est à XXXXX

Représentée par Monsieur XXXXX

Agissant en qualité de représentant de la Société XXXXX, Président

**Ci-après dénommée *« l’entreprise »***

**D’une part,**

**L’Organisation Syndicale C.G.T.**

Représentée par Madame XXXXX en qualité de Déléguée Syndicale de XXXXX

**D’autre part,**

**Préambule**

La direction a fait savoir, par courrier en date du 9 février 2023, de son souhait d’ouvrir des négociations en vue de mettre en place plusieurs mesures de politiques salariales.

Lors de la 1ère réunion de négociation du 15 février 2023, nous sommes revenus sur la situation économique marquée par une baisse prévisionnelle sur 2023 (surtout sur le 2ème semestre) du marché de l’ordre de 5% à 10%, dû à la forte baisse de la construction neuve impactée par la hausse des taux d’emprunt et de la difficulté d’accéder aux crédits immobiliers.

Nous avons également souligné le fait que l’entreprise doit faire face à la hausse des matières premières et en particulier du prix du verre qui a pris 40% en 1 an et de la hausse de l’énergie (+ 400% pour l’électricité et + 8% à + 10% pour les coûts de transports). Même si nous avons répercuté une grande partie de ces hausses, il n’en demeure pas moins que la baisse du marché en 2023 ne nous permettra pas de répercuter l’ensemble de hausses actuelles et à venir aux risques de voir nos clients se tourner vers d’autres fournisseurs aux conditions plus favorables.

Nous avons rappelé également que le site de XXXXX a vu ses résultats s’améliorer en 2022 même s’il n’en demeure pas moins que l’entreprise perd encore de l’argent.

Même s’il n’y a pas d’inquiétudes à avoir sur l’emploi, nous avons rappelé que plusieurs mesures de politiques salariales ont été mise en œuvre ces deux dernières années avec des budgets d’augmentations très significatifs de l’ordre de +5% en 2021 et +8,5% en 2022. En particulier, au 1er septembre 2022, nous avons augmenté l’ensemble des salaires de 110 euros ce qui est bien supérieur à la plupart des augmentations réalisées dans les entreprises de la plaine de l’Ain.

Il est important de bien prendre en compte les éléments précédents pour trouver un accord qui permettra d’atteindre nos objectifs communs.

Nous avons rappelé les principaux objectifs de la politique salariale, à savoir :

* Récompenser l’engagement de nos collaborateurs
* Etre en mesure d’attirer de bons candidats pour faire face à nos défis futurs :
  + Continuer à monter en charge le site de XXXXX
  + Améliorer notre efficience et la qualité de nos produits
  + Gagner de nouvelles parts de marché

Dans l’optique d’améliorer les performances économiques du site de XXXXX et la motivation de ses collaborateurs, l’entreprise propose la mise en place des mesures salariales suivantes :

* Augmentation générale (pour les employés de production et logistique),
* Augmentation individuelle (pour l’ensemble des collaborateurs)
* Révision de la prime de formation interne (pour les collaborateurs reconnus formateur interne),
* Révision des seuils de déclenchement de chaque critère de la prime de performance collective pour l’année 2023 en lien avec les objectifs budgétaires.

En conséquence, la direction et la délégation salariale se sont rencontrées à plusieurs reprises en vue de négocier les modalités, les critères et la mise en œuvre de ces mesures de politiques salariales.

**Périmètre de l’accord**

Le présent accord est applicable dans la société XXXXX.

* Concernant l’augmentation générale, elle concerne les populations *« employé »* des services production et logistiquede XXXXX,
* Concernant l’augmentation individuelle, elle concerne l’ensemble du personnel de XXXXX,
* Concernant la prime de formation interne, elle concerne les collaborateurs du site de XXXXX reconnue formateur interne et qui ont suivi la formation de formateur interne.
* Concernant la révision des seuils de déclenchement de chaque critère pour l’année 2023 en lien avec les objectifs budgétaires, elle concerne l’ensemble du personnel de XXXXX.

**Durée de l’accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE / DREETS.

**Dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions visées aux articles L 2261-10 et suivants du Code du Travail sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision selon les dispositions légales en vigueur visées aux articles L 2261-7 et suivants du Code du Travail.

Toute demande de révision doit obligatoirement préciser l'objet de la révision c'est-à-dire, le ou les articles soumis à révision, et doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes. La demande de révision doit également être accompagnée des propositions de modifications envisagées.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois à partir de I’envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Tous les ans, une réunion aura lieu afin de faire le point sur la mise en œuvre de l’accord.

**Règlement des différends**

Tout différend concernant l'application du présent accord sera soumis à l'examen des parties signataires, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le désaccord subsiste, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

**Publicité et dépôt de l’accord**

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la DREETS / DIRECCTE de l’Ain au 23 Rue Bourgmayer, 01000 Bourg en Bresse et au greffe du conseil des prud’hommes : 3 rue Paul Pioda 01000 Bourg en Bresse.

Cet accord fera également l'objet d'un affichage sur les panneaux de la Direction et un exemplaire sera remis aux signataires et au Comité Social et Economique.

Un exemplaire de l'accord sera également communiqué à tous les représentants du personnel, tel que prévu par les règles légales en vigueur.

**Titre 1 : Augmentation générale**

Dans l’optique de valoriser l’engagement et la motivation des collaborateurs du site de XXXXX, l’augmentation du salaire de base des employés des services production et logistique sera de 1,63% du salaire de base, applicable au 1er avril 2023.

**Titre 2 : Augmentation individuelle**

Dans l’optique de valoriser l’engagement, le savoir être et le comportement des collaborateurs du site de XXXXX, un budget d’augmentation individuelle sera de :

* 1,40% pour les employés de production et de logistique,
* 3,03% pour les autres populations (hors population employés et logistique et cadres)
* 3,5% pour les collaborateurs cadres.

Il est entendu que les augmentations qui seront attribuées seront différentes entre chaque collaborateur.

Ces augmentations interviendront à la date du 1er avril 2023.

**Titre 3 : Révision des seuils de déclenchement de chaque critère de la prime de performance collective 2023.**

Suite à la proposition de la direction de revoir les seuils de déclenchement de chaque critère de la prime de performance collective pour l’année 2023, vous trouverez ci-dessous les nouveaux seuils d’atteinte pour chaque critère.

Par rapport aux seuils de déclenchement 2022, le critère *«nombre d’accidents du travail»* est indépendant des autres critères. Ce critère s’obtient indépendamment de l’obtention des autres critères. Par contre, il reste nécessaire de déclencher 2 critères parmi les 4 autres critères : Taux d’absentéisme, Non Qualité Externe, Non Qualité Interne et Efficience) pour déclencher le versement du reste de la prime de performance.

Les articles ci-dessous remplacent les dispositions de l’accord du 21 juillet 2021 et de de l’accord du 15 décembre 2021 concernant la prime de performance collective.

**Article 3-1 : Les critères :**

Tous les pourcentages et ratios seront arrondis à deux chiffres après la virgule.

**Article 3-1-1 : Critère 1 : Nombre d’accidents du travail :**

* Définition : Il s’agit du nombre d’accidents du travail (avec arrêt de travail) du personnel en CDI et en CDD.
* Seuils de déclenchement sur les 4 trimestres 2023
  + 2 accidents du travail sur le mois (calendaire) = 0% de la valeur du critère,
  + 1 accident du travail sur le mois (calendaire) = 50% de la valeur du critère,
  + 0 accident du travail sur le mois (calendaire) = 100% de la valeur du critère,
  + 0 accident du travail sur 2 mois consécutifs (calendaire) = 150% de la valeur du critère.
  + 0 accident du travail sur 3 mois consécutifs (calendaire) = 200% de la valeur du critère.

**Article 3-1-2 : Critère 2 : Taux d’absentéisme**

* Définition : Le taux d’absentéisme est le rapport entre le nombre d’heures d’absences sur le nombre d’heures total de travail payé du mois.

Les absences prises en compte sont toutes les absences sauf :

* + Absence Maternité
  + Absence Paternité
  + Absence Evènement Familial Mariage / Pacs
  + Absence Evènement Familial Décès
  + Absence Evènement Familial Naissance
* Seuils de déclenchement 1er trimestre 2023 :
  + Si le taux d’absentéisme est strictement supérieur à 15% d’absentéisme dans le mois = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement entre 12% et 15% d’absentéisme dans le mois = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 11,9% d’absentéisme et supérieur ou égal à 9% dans le mois = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 9% d’absentéisme dans le mois = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 2er trimestre 2023 :
  + Si le taux d’absentéisme est strictement supérieur à 14% d’absentéisme dans le mois = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement entre 11% et 14% d’absentéisme dans le mois = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 10,9% d’absentéisme et supérieur ou égal à 8% dans le mois = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 8% d’absentéisme dans le mois = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 3ème trimestre 2023 :
  + Si le taux d’absentéisme est strictement supérieur à 13% d’absentéisme dans le mois = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement entre 10% et 13% d’absentéisme dans le mois = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 9,9% d’absentéisme et supérieur ou égal à 7% dans le mois = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 7% d’absentéisme dans le mois = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 4ème trimestre 2023 :
  + Si le taux d’absentéisme est strictement supérieur à 12% d’absentéisme dans le mois = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement entre 9% et 12% d’absentéisme dans le mois = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 8,9% d’absentéisme et supérieur ou égal à 7% dans le mois = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux d’absentéisme est strictement inférieur à 7% d’absentéisme dans le mois = 150% de la valeur du critère.

Les heures prises en compte sont les heures de la période de paie. La période de paie est définie chaque année, pour chaque mois et communiqué. Elle correspond en moyenne au 15 du mois précédent au 15 du mois suivant (Exemple : pour le mois de février, la période de paie va du 15 janvier au 15 février).

**Article 3-1-3 : Critère 3 : Non qualité externe :**

* Définition : Ce critère est le ratio entre le nombre de vitrages livrés avec des défauts détectés par le client sur le nombre total de vitrages livrés (sur 1 mois calendaire)
* Seuils de déclenchement sur les 4 trimestres 2023
  + Si le taux de non qualité externe du mois calendaire est strictement supérieur à 0,47% = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité externe du mois calendaire est strictement supérieur à 0,39% et inférieur ou égal à 0,47% = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité externe du mois calendaire est strictement supérieur à 0,35% et inférieur ou égal à 0,39% = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité externe du mois calendaire est inférieur ou égal à 0,35% = 150% de la valeur du critère.

**Article 3-1-4 : Critère 4 : Non qualité interne :**

* Définition : Ce critère est le ratio entre le nombre de vitrages avec défauts détectés sur le nombre total de vitrages fabriqués (sur 1 mois calendaire)
* Seuils de déclenchement 1er trimestre 2023 :
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 4,00% = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,60% et inférieur ou égal à 4,00% = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,20% et inférieur ou égal à 3,60% = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est inférieur ou égal à 3,20% = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 2ème trimestre 2023 :
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,95% = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,60% et inférieur ou égal à 3.95% = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,20% et inférieur ou égal à 3,60% = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est inférieur ou égal à 3,20% = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 3ème trimestre 2023 :
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3.90% = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,55% et inférieur ou égal à 3.90 = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,20% et inférieur ou égal à 3,55% = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est inférieur ou égal à 3,20% = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 4ème trimestre 2023 :
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3.85% = 0% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,50% et inférieur ou égal à 3.85% = 50% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est strictement supérieur à 3,20% et inférieur ou égal à 3,50% = 100% de la valeur du critère,
  + Si le taux de non qualité interne du mois calendaire est inférieur ou égal à 3,20% = 150% de la valeur du critère.

**Article 3-1-5 : Critère 5 : Efficience :**

* Définition : Ce critère est le ratio entre le nombre de m2 de vitrages vendus divisé par le nombre heures de présence de la main d’œuvre directe tel que défini par la société (sur 1 mois calendaire)
* Seuils de déclenchement 1er trimestre 2023 :
  + Si l’efficience est strictement inférieure à 4,00 = 0% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est entre 4,00 et 4,20 = 50% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,20 et inférieure ou égal à 4,60 =100%, de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,60 = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 2ème trimestre 2023 :
  + Si l’efficience est strictement inférieure à 4,10 = 0% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est entre 4,10 et 4,30 = 50% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,30 et inférieure ou égal à 4,70 =100%, de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,70 = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 3ème trimestre 2023 :
  + Si l’efficience est strictement inférieure à 4,40 = 0% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est entre 4,40 et 4,60 = 50% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,60 et inférieure ou égal à 4,80 =100%, de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,80 = 150% de la valeur du critère.
* Seuils de déclenchement 4ème trimestre 2023 :
  + Si l’efficience est strictement inférieure à 4,60 = 0% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est entre 4,60 et 4,70 = 50% de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,70 et inférieure ou égal à 4,90 =100%, de la valeur du critère,
  + Si l’efficience est strictement supérieure à 4,90 = 150% de la valeur du critère.

**Article 3-2 : La valeur du critère**

La valeur du critère est fixée à 25 euros.

Ainsi :

* 50% du critère = 12,5 euros/mois
* 100% du critère = 25 euros/mois
* 150% du critère = 37,5 euros/mois
* 200% du critère = 50 euros/mois

**Article 3-3 : Conditions de versement :**

Le critère *«Nombre d’accidents du travail»* est indépendant des autres critères. Ce critère s’obtient indépendamment de l’obtention des autres critères. Par contre, il est nécessaire de déclencher 2 critères parmi les 4 autres critères, Taux d’absentéisme, Non Qualité Externe, Non Qualité Interne et Efficience, pour déclencher le versement du reste de la prime de performance.

La prime est calculée mensuellement. Elle est versée sur le salaire du mois suivant (Par exemple : si prime calculée sur les critères du mois de juin, la prime sera versée sur la paie du mois de juillet).

Il faut être présent dans les effectifs lors du versement de la prime.

**Article 3-4 : Montant de la prime**

Le montant de la prime de performance collective est la somme des résultats des 5 critères :

Résultats Critère 1 (Nombre d’accidents du travail)

+ Résultats Critère 2 (Taux d’absentéisme)

+ Résultats Critère 3 (Non qualité externe)

+ Résultats Critère 4 (Non qualité interne)

+ Résultats Critère 5 (Efficience)

**= Résultats Prime de Performance Collective**

Le montant de la prime est proratisé en fonction du nombre d’heures de présence effectives sur le total des heures du mois.

Chaque mois, le montant de la prime fera l’objet d’une communication via affichage.

**Titre 4 : Révision de la prime de formation interne**

Les parties précisent que les présentes dispositions mettent fin à l'ensemble des règles précédemment en vigueur au sein de l’entrepriseXXXXX y compris les usages, décisions unilatérales de l’employeur (DUE) relevant du thème mentionné.

Afin d’améliorer la qualité des formations internes à destination des employés de production et expédition, la direction propose la révision de la prime de formation existante.

**Article 4-1 : Champ d’application :**

La prime de formation concerne uniquement les salariés ayant suivis une formation de formateur et étant amenés à former d’autres collaborateurs XXXXX ou en intérimaires travaillant sur des postes en production ou expédition.

**Article 2-3 : Montant de la prime**

Le montant d’une formation est de 100 euros maximum quelque soit le poste en production ou expédition et selon les conditions suivantes :

* 0 euro si départ de la personne avant ou au bout de 3 jours
* 15 euros si départ de la personne entre 4 jours et 1 semaine
* 20 euros si départ de la personne au bout de la seconde semaine ou plus
* 40 euros pour une formation terminée (minimum 15 jours)

Au montant de la prime initiative, un bonus de 60 euros vient s’ajouter quand la personne est autonome avec un niveau de performance attendu défini par des indicateurs, le mois qui suit sa formation.

Les Critères de performance sont les suivants :

* Pliage : Se référer aux objectifs définis par le responsable de production en lien avec les indicateurs budgétaires
* Coupe : Se référer aux objectifs définis par le responsable de production en lien avec les indicateurs budgétaires
* Ligne : Se référer aux objectifs définis par le responsable de production en lien avec les indicateurs budgétaires
* Expédition : Chargement de 2 camions/jour

**Article 4-3 : Conditions de versement :**

La prime est calculée mensuellement. Le versement de la prime se fait sur le mois paie. La période de paie est définie chaque année, pour chaque mois et communiqué. Elle correspond en moyenne au 15 du mois précédent au 15 du mois suivant.

**Prime d’ancienneté 2023**

L’application des critères de la prime d’ancienneté, pour les collaborateurs non-cadres, aura un impact pour l’année 2023 d’une augmentation de 0,47% de la Masse Salariale.

Fait à Saint Vulbas, le 28 février 2023

En 5 exemplaires originaux

**Pour la C.G.T. Pour l’entreprise,**

**XXXXX XXXXX**

**Déléguée Syndicale CGT**