|  |
| --- |
| **Accord d’entreprise sur l’ensemble des thèmes de la négociation collective annuelle obligatoire du 25 Janvier 2023** |

**Il a été convenu ce qui suit entre :**

La Société EVERBAL, représentée par .

**D’une part,**

Le Syndicat CGT-FILPAC, organisation syndicale représentative au sein de l’entreprise, représenté par  .

**D’autre part,**

À l’issue des négociations qui se sont déroulées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, conformément aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail, il a été conclu le présent accord d’entreprise.

# Article I : Cadre juridique

Le présent accord collectif est conclu en application des dispositions de l’article L.2242-1 du Code du Travail.

# Article II : Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la Société EVERBAL.

# Article III : Données présentées par la Direction

Préalablement à l’ouverture des discussions, la Direction a souhaité présenter :

## Contexte économique

La Société fait toujours face à une forte pression sur les prix de toutes ses fournitures (vieux papiers, produits chimiques, énergie, . . .) qui impacte directement sa marge. Elle est cependant contrainte de maintenir une politique d’investissement ambitieuse afin d’améliorer son niveau de qualité et ainsi de préserver ses parts de marché.

## Données sociales

La hausse du SMIC au 1er janvier 2023 est de 1,81 %.

Inflation 2022 : 5.2 %.

## Versement prime de partage de la valeur

La Direction rappelle que malgré la conjoncture économique actuelle compliquée, elle a été désireuse d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés en décidant d’attribuer une prime de partage de la valeur dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Cette prime, dont le montant maximal a été fixé à 600 €, a fait l’objet d’un versement le 29 décembre2022.

# Article IV : Salaires effectifs

### A. Ouvriers

Les parties s’entendent sur une revalorisation de 3 % des salaires de base de la grille interne de la Société à compter du **1er janvier 2023.**

Cette augmentation s’appliquera sur tous les coefficients de la grille des ouvriers.

Pour rappel, conformément à l’accord NAO 2022 ; les différentes hausses du SMIC intervenues durant l’année 2022 ont été répercutées.

La grille salariale de l’entreprise a ainsi évolué à plusieurs reprises durant 2022 :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEAU** | **Cat** | **Coefficient** | ***Du 1er janvier au 30 avril 2022*** | ***A compter du 1er mai 2022*** | ***ECARTS*** |
| VIII | E+10% | 190 | 2069 € | 2124 € | 55 € |
| VII+ | E+7% | 182 | 2004 € | 2057 € | 53 € |
| VII | E+5% | 179 | 1969 € | 2021 € | 52 € |
| VI+ | E+2% | 173 | 1913 € | 1964 € | 51 € |
| VI | E | 170 | 1882 € | 1932 € | 50 € |
| V + | P3+6% | 165 | 1855 € | 1904 € | 49 € |
| V | P3+4% | 162 | 1820 € | 1868 € | 48 € |
| IV+ | P3+2% | 158 | 1784 € | 1831 € | 47 € |
| IV | P3 | 155 | 1752 € | 1798 € | 46 € |
| III+ | P2+2% | 153 | 1728 € | 1774 € | 46 € |
| III | P2 | 150 | 1693 € | 1738 € | 45 € |
| II | P1 | 140 | 1672 € | 1716 € | 44 € |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEAU** | **Cat** | **Coefficient** | ***Au 1er mai 2022*** | ***A compter du 1er août 2022*** | ***ECARTS*** |
| VIII | E+10% | 190 | 2124 € | 2167 € | 43 € |
| VII+ | E+7% | 182 | 2057 € | 2098 € | 41 € |
| VII | E+5% | 179 | 2021 € | 2062 € | 41 € |
| VI+ | E+2% | 173 | 1964 € | 2003 € | 39 € |
| VI | E | 170 | 1932 € | 1971 € | 39 € |
| V + | P3+6% | 165 | 1904 € | 1942 € | 38 € |
| V | P3+4% | 162 | 1868 € | 1906 € | 38 € |
| IV+ | P3+2% | 158 | 1831 € | 1868 € | 37 € |
| IV | P3 | 155 | 1798 € | 1834 € | 36 € |
| III+ | P2+2% | 153 | 1774 € | 1810 € | 36 € |
| III | P2 | 150 | 1738 € | 1773 € | 35 € |
| II | P1 | 140 | 1716 € | 1750 € | 34 € |

Pour 2023, la grille sera donc la suivante :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEAU** | **Cat** | **Coefficient** | ***Depuis le 1e août 2022*** | ***A compter du 1erjanvier 2023*** | ***ECARTS*** |
| VIII | E+10% | 190 | 2167 € | 2232 | 65 € |
| VII+ | E+7% | 182 | 2098 € | 2161 | 63 € |
| VII | E+5% | 179 | 2062 € | 2124 | 62 € |
| VI+ | E+2% | 173 | 2003 € | 2063 | 60 € |
| VI | E | 170 | 1971 € | 2030 | 59 € |
| V + | P3+6% | 165 | 1942 € | 2000 | 58 € |
| V | P3+4% | 162 | 1906 € | 1963 | 57 € |
| IV+ | P3+2% | 158 | 1868 € | 1924 | 56 € |
| IV | P3 | 155 | 1834 € | 1889 | 55 € |
| III+ | P2+2% | 153 | 1810 € | 1864 | 54 € |
| III | P2 | 150 | 1773 € | 1826 | 53 € |
| II | P1 | 140 | 1750 € | 1803 | 53 € |

### B. Employés, Techniciens-Agents de Maîtrise

Les parties s’entendent sur une augmentation de 3 % portant sur les salaires de base des Employés et Techniciens-Agents de Maîtrise de la Société à compter du 1er janvier 2023.

# Article V : Modification de la prime de production sur la Milltex (5\*8)

L’analyse des primes de production sur la coupeuse Milltex, sur l’exercice passé, a mis en évidence que le système existant n’était pas optimal par rapport aux résultats obtenus sur cette machine.

En effet, l’évolution de la prime qui se faisait par palier en fonction de l’efficacité par rapport aux gammes de fabrication, pouvait dans certains cas ne pas être assez motivante pour les opérateurs.

Sur la base de cette analyse, nous mettons en place un nouveau barème progressif et qui sera dans tous les cas de figure observés plus rémunérateur que l’actuel système qui est donc abandonné de façon à mieux récompenser les efforts fournis.

# Article VI : Niveau d’emploi/égalité professionnelle femmes-hommes – handicapés – séniors – pénibilité

La Direction rappelle l’application de l’ensemble des accords établis lors des précédentes NAO.

La Direction s’engage à réaliser des recrutements en fonction des besoins et de la charge de travail, sans aucune discrimination.

Il est également assuré, pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article VII : Hygiène et conditions de travail**

\* Sensibilisation à la sécurité : la Direction rappelle qu'un point sécurité a lieu tous les matins en première partie de la réunion journalière. Des fiches sécurité ont été réalisées pour chaque poste de travail dans les ateliers.

\* Dans le cadre des investissements en cours, et comme cela a été fait sur les dossiers des années précédentes, la Direction en profitera pour améliorer l’ergonomie des postes et les conditions de travail.

**Article VIII : Durée du travail et organisation du travail**

La Direction rappelle que l’accord de décembre 2002 est toujours en vigueur.

**Article IX : Date d’effet d’application de l’accord**

Cet accord prendra effet au 1er janvier 2023, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

**Article X : Publicité et dépôt de l’accord**

Le dépôt de cet accord sera effectué, conformément à la loi du 8 août 2016, par voie dématérialisée via la plateforme en ligne Téléaccords, pour transmission auprès de la DIRECCTE compétente et à la Direction de l’information légale et administrative.

Un exemplaire de l’accord sera également transmis au greffe du Conseil de prud’hommes.

Le jour de la signature du présent accord, ce dernier est remis en main propre à l’organisation syndicale représentative de l’Entreprise.

Il est également transmis aux représentants du personnel, et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

À Evergnicourt, le 25 janvier 2023

La Société EVERBAL, représentée par .

Le Syndicat CGT- FILPAC, organisation syndicale représentative au sein de l’entreprise, représenté par  .