**ACCORD D’ENTREPRISE**

**PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR L’ANNEE 2023** Federal-Mogul Garennes SAS

*Entre* :

* La Société **Federal Mogul Garennes SAS**, située Route d’Anet à Garennes sur Eure (27 780), au capital social de 11 874 103 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d’EVREUX (27) sous le numéro   
  808 654 859 00020, et représentée par xxx agissant en qualité de Directeur Général et Directeur Usine, ou à défaut, xxx, Responsable des Ressources Humaines du site,

*dénommée ci-dessous «* L'entreprise *»,*

**d’une part**,

et,

Les Organisations Syndicales (OS) Représentatives, au sens de la loi du 20 août 2008 (article L.2232-12 du Code du Travail), au sein de la société **Federal Mogul Garennes SAS**:

* **L’Organisation Syndicale CGT**, représentée par xxx en sa qualité de Délégué Syndical, ayant recueilli 45,91 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du Comité Social et Economique, (Organisation Syndicale (OS) signataire) ;
* **L’Organisation Syndicale FO**, représentée par xxx en sa qualité de Délégué Syndical, ayant recueilli 54,08 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du Comité Social et Economique, (OS signataire) ;

**d’autre part**,

il est conclu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoire pour l’année 2023 les Organisations Syndicales en présence, reconnaissent avoir eu accès à l’ensemble des données prévues aux articles L.2323-14 et 19 du Code du Travail, nécessaires à leurs pleines réflexions sur les sujets négociés.

**Article 1 - Contexte**

Les négociations se sont tenues dans le contexte suivant :

* Stratégie de la Division Powertrain de maintenir sa position sur notre marché et d’attirer les volumes avec un fort enjeu sur l’amélioration de la productivité,
* Nouvelle équipe de management ayant la volonté de redynamiser le climat social et l’engagement des salariés au travers de la reconnaissance des efforts collectifs et individuels et la valorisation des compétences,
* Croissance exceptionnelle des coûts des matières et énergie en janvier 2023 impactant fortement la profitabilité du site en 2023,
* Niveau d’inflation élevé mais tendant à s’infléchir depuis novembre 2022,
* Absentéisme élevé impactant l’organisation et les conditions de travail des salariés.

**Article 2 – Résumé des discussions**

Les Organisations Syndicales et la Direction se sont rencontrées 3 fois : le 25 janvier, le 02 et 21 février 2023.

Les discussions ont porté notamment sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajouté ainsi que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

**Article 3 - Bénéficiaires**:

Les bénéficiaires de cet accord sont les salariés de l’entreprise répondant aux conditions cumulatives suivantes :

* Salariés en CDI,
* Ancienneté supérieure à 6 mois au 01/01/2023,
* Statut non cadre et cadre non catégorisé en paie « MIP/AIP » au 01/01/2023 selon les règles établies par le groupe.

**Article 4 – Dispositions adoptées concernant la rémunération et le partage de la valeur ajoutée :**

Aux termes des discussions, les OS et la Direction se sont entendues sur les dispositions suivantes :

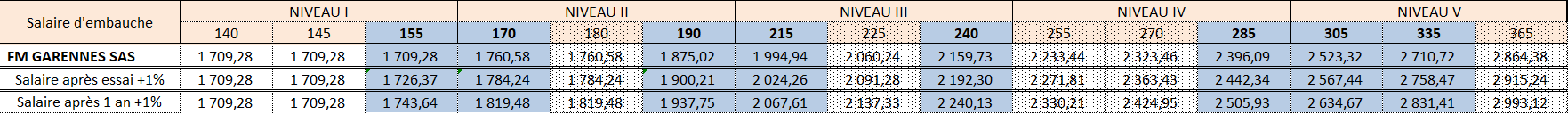
A compter du 1er mars 2023 :

* 3% sur le Salaire de Base Individuel si suspension du contrat de travail < 100 jours d’arrêt maladie sur 2022
* 2% sur le Salaire de Base Individuel si suspension du contrat de travail > 100 jours d’arrêt maladie sur 2022 pour les salariés non catégorisés « Unpaid » au 01/01/2023 et bénéficiant du maintien à 100% du régime de prévoyance
* 1% sur le Salaire de Base Individuel si suspension du contrat de travail > 100 jours d’arrêt maladie sur 2022 pour les salariés catégorisés « Unpaid » au 01/01/2023 et bénéficiant du maintien à 100% du régime de prévoyance

Les jours d’arrêt maladie sont comptabilisés en jours calendaires.

Ce barème dégressif ne s’applique pas aux salariés ayant un statut cadre non MIP/AIP. Ceux-ci bénéficieront d’une Augmentation Individuelle d’un maximum de 3% sur le Salaire de Base Individuel.

* Mise en place exceptionnelle d’une Prime de Partage de la Valeur pour l’année 2023. Son montant et les modalités définies en accord avec les Organisations Syndicales sont précisées dans un accord à durée déterminée spécifique concernant son application.
* Revalorisation du coefficient horaire de la prime d’équipe de 15% (ce qui porte à titre indicatif le montant de référence pour 151,67 heures à 100,52€/ mois au lieu de 87,41€/mois).
* Valorisation du coefficient 155 au coefficient 170 des collaborateurs bénéficiaires de cet accord (pour rappel ayant une ancienneté supérieure à 6 mois).
* Révision de la grille de salaire des coefficients 170 et 190 afin de mieux les répartir et ainsi valoriser les évolutions professionnelles :



A compter du 1er juillet 2023 :

* 1% sur le Salaire de Base Individuel pour tous les salariés bénéficiaires de cet accord.

**Article 5 – Dispositions adoptées concernant le temps de travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la qualité de vie au travail  :**

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Aucun écart de rémunération ni de différence de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes de l’entreprise significatifs n’ont été identifiés lors des échanges. L’avenant du 21 septembre 2022 portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est reconduit pour un an au travers d’un accord spécifique.

Disposition pour les seniors :

La Direction s’engage à ouvrir une discussion avec les Organisations Syndicales avant la fin de l’année 2023 sur l’aménagement des fins de carrière des salariés Seniors.

Télétravail

Le télétravail est encadré par **l’accord du 26 janvier 2021.** La situation n’ayant pas évolué, tous les éléments de cet accord sont maintenus en l’état.

**Article 6 – Publicité de l’accord**

Cet accord clôture les Négociations Annuelles Obligatoires pour l’année 2023 et sera déposé via la télédéclaration auprès de la DREETS et un exemplaire original papier au Greffe du Tribunal des Prud’hommes d’Evreux (27), à l’initiative de la Direction du site de Garennes sur Eure.

Fait en 5 exemplaires originaux à Garennes sur Eure, le 24/02/2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Pour la Direction* | *Pour la CGT, son DS* | *Pour FO, son DS* |