**Accord d’entreprise sur la rémunération au titre des NAO**

**QSTOMIZE**

**Du 27 février 2023**

ENTRE

**QSTOMIZE**

Représentée par M. XXX XXX

Directeur Général,

**ET**

Les délégués syndicaux de QSTOMIZE :

Pour la CFDT : Monsieur XXX XXX

Pour la CGT : Monsieur XXX XXX

**Préambule**

Les parties entendent préciser le contexte particulier dans lequel se déroule cette NAO. En effet l’année 2022, comme l’année 2021, a été marquée par les conséquences de la crise COVID mais aussi par la pénurie de composants semi-conducteur, par une hausse des matières premières, des difficultés ou encore la crise de l’énergie.

Malgré un contexte économique difficile, les deux parties ont souhaité travailler ensemble sur le présent accord afin de récompenser l’investissement des salariés et pour permettre de préserver leur pouvoir d’achat compte tenu de l’inflation.

S’agissant spécifiquement de cette NAO, une première réunion s’est tenue le 17 janvier 2023, à l’occasion de laquelle ont été définis le calendrier de la négociation ainsi que les documents à remettre aux délégués syndicaux. Sur cette même date a été ouvert les négociations sur la rémunération.

Les réunions se sont déroulées :

* Le 17 janvier 2023 à 17h00
* Le 9 février 2023 à 10h00
* Le 21 février 2023 à 16h30
* Le 24 février 2023 à 9h00
* Le 27 février 2023 à 15h00

|  |
| --- |
| **Sommaire** |

[Chapitre 1 – La négociation annuelle obligatoire 4](#_Toc96938420)

[Titre 1 – Rappel des thèmes de la négociation 4](#_Toc96938421)

[Titre 2 – La rémunération 4](#_Toc96938422)

[Article 1 : Les augmentations : 4](#_Toc96938423)

[Article 2 : La prime de performance : 5](#_Toc96938424)

[Article 3 : la prime de transport et l’allocation télétravail : 5](#_Toc96938425)

[Article 4 : le temps de travail 6](#_Toc96938426)

[Article 5 : le partage de la valeur ajoutée : 6](#_Toc96938427)

[Article 6 : Les actions de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 6](#_Toc96938428)

[Chapitre 2 – Dispositifs administratifs et juridiques 7](#_Toc96938429)

[Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord 7](#_Toc96938430)

[Titre 2 – Notification, dépôt et publicité 7](#_Toc96938431)

[Titre 3 – Révision 7](#_Toc96938432)

[Annexe 1 : liste des établissements 9](#_Toc96938433)

|  |
| --- |
| Chapitre 1 – La négociation annuelle obligatoire |

## Titre 1 – Rappel des thèmes de la négociation

Il est rappelé que la négociation annuelle porte un nombre de sujet répartis en plusieurs blocs :

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
* L’égalité professionnelle femme/hommes et la qualité de vie au travail
* La gestion des emplois et des parcours professionnels

## Titre 2 – La rémunération

La rémunération comprend l’ensemble des avantages, pécuniers ou non, offert à un collaborateur en échange de ses services.

### Article 1 : Les augmentations :

Le présent article s’applique pour l’ensemble des collaborateurs de Qstomize France qui sont présents au 1er avril 2023 avec, un minimum de six mois d’ancienneté à cette même date, à l’exclusion des cadres dirigeants tels qu’ils sont définis par la loi.

Les augmentations, qui peuvent être individuelles ou générales, visent à récompenser la tenue de poste d’un collaborateur selon l’année écoulée.

À la suite des négociations, les mesures d’augmentation sont définies, hors cas exceptionnels, selon les répartitions suivantes :

* Pour les collaborateurs APR :

Une augmentation générale de 3% du salaire de base est octroyée.

Une augmentation individuelle pourra être octroyée par le manager dans le respect d’une moyenne de 1%.

* Pour les collaborateurs ETAM :

Une augmentation générale de 2,5% du salaire de base est octroyée.

Une augmentation individuelle pourra être octroyée par le manager dans le respect d’une moyenne de 1,5%.

* Pour les collaborateurs CADRE :

Une augmentation individuelle pourra être octroyée par le manager dans le respect d’une moyenne de 3,5%.

* Pour les collaborateurs ayant un salaire de base mensuel brut inférieur à 2 000 euros :

Une garantie de 100 euros brut mensuel sera appliquée et pourra être cumulative à une augmentation individuelle.

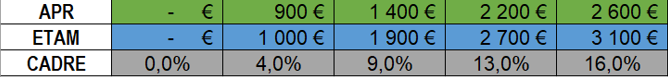
Les augmentations seront visibles sur la paie du mois d’avril 2023.

### Article 2 : La prime de performance :

Le présent article s’applique à l’ensemble des collaborateurs de Qstomize France, à l’exclusion des collaborateurs du secteur commerce, identifiés comme zone manager et des cadres dirigeants tels qu’ils sont définis par la loi.

La prime de performance vient récompenser la performance de l’année écoulée. Elle récompense l’atteinte des objectifs, la performance globale de l’année ainsi que le savoir être de toute l’année. Il s’agit du « Quoi » et du « Comment » qui sont définis dans l’évaluation de la performance.

Le manager défini la prime de performance qu’il souhaite octroyer aux collaborateurs en respectant le tableau suivant :



Cette prime est versée en une fois, sur le bulletin du mois d’avril 2023. Elle est soumise à l’ensemble des cotisations et impôts.

### Article 3 : la prime de transport et l’allocation télétravail :

La valeur de la prime de transport passe de 0,12€ à 0,15€ du kilomètre journalier et se calculera de la manière suivante :

* (Valeur du kilomètre journalier x nombre de kilomètre sur un aller domicile-lieu de travail (dans la limite de 60km)) x le nombre de jour de présence sur le lieu de travail par mois.

Les collaborateurs dont le poste est éligible au télétravail et qui possèdent un avenant au contrat de travail se verront attribuer la prime de transport lorsqu’il y a une présence sur le site et une allocation télétravail lorsqu’ils sont en télétravail. Les deux mesures ne sont pas cumulables.

L’allocation de télétravail s’apprécie sur une journée entière. En cas de demi-journée de télétravail, et de demi-journée de présence sur site, la prime de transport sera versée.

Le barème de l’allocation télétravail est le suivant :

* 2,60€ par journée télétravaillée dans la limite de 31,20€ par mois.

La déclaration des journées de télétravail devra être faite via le logiciel des temps en vigueur dans l’entreprise.

### Article 4 : le temps de travail

Un temps de franchise pourra être accordé la veille du départ en congés pour les périodes estivales et hivernales sous condition d’atteinte d’une MOP à +10% :

* Au 30 juin 2023 pour la période estivale
* Au 30 novembre 2023 pour la période hivernale

En cas de d’atteinte d’une MOP à +10%, le temps de franchise accordé sera le suivant :

* 2 heures pour les collaborateurs non-forfaits
* Une demi-journée pour les collaborateurs forfaits jours

Dans l’accord sur l’organisation du temps de travail, signé en octobre 2022, les parties se sont engagées à rouvrir les discussions sur le chapitre de la modulation à compter de novembre 2023.

### Article 5 : le partage de la valeur ajoutée :

Qstomize dispose d’ores et déjà d’un accord de participation aux bénéfices. Pour l’intéressement, un accord a été signé pour l’année 2022. Les parties sont d’accord pour engager des négociations sur un nouvel accord d’intéressement hors champs NAO.

### Article 6 : Les actions de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Les parties se sont mises d’accord pour intégrer ce thème lors de la réunion de négociation sur l’égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail, le 29 mars 2023.

|  |
| --- |
| Chapitre 2 – Dispositifs administratifs et juridiques |

## Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er avril 2023 pour une durée déterminée d’un an, soit jusqu’au 31 mars 2024.

Conformément aux dispositions légales et sauf exceptions dûment mentionnées, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d’usages, d’engagement unilatéraux, d’accord atypique, d’accords collectifs d’entreprise et d’établissement compris dans son champ d’application.

## Titre 2 – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l’unité territoriale de la DREETS de l’Eure et au Secrétariat Greffe du conseil de prud’hommes de Louviers.

## Titre 3 – Révision

Pendant sa durée, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Fait à Heudebouville le 27 février 2023

**Accord d’entreprise sur la rémunération au titre des NAO**

ENTRE

**QSTOMIZE**

Représentée par M. XXX XXX

Directeur Général

ET

Les délégués syndicaux de l’entreprise :

CFDT représentée par M. XXX XXX

CGT représentée par M. XXX XXX

# 

# Annexe 1 : liste des établissements

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ets** | **Enseigne de Ets** | **Adresse** |
| HEUDEBOUVILLE  LE PLESSIS est rattaché au site d’Heudebouville | QSTOMIZE HEUDEBOUVILLE | QSTOMIZE  ZA ECOPARC 1  19 allée des marronniers  27400 Heudebouville |
| MAUBEUGE | QSTOMIZE MAUBEUGE | QSTOMIZE chez MCA  Av André Chausson / Atelier P46  ZI grevaux les guides  59600 Maubeuge |
| BATILLY | QSTOMIZE BATILLY | QSTOMIZE : Usine SOVAB  ZI Bat L  54980 Batilly |
| DOUAI | QSTOMIZE DOUAI | QSTOMIZE : Usine Georges Besse  Parc industriel fournisseurs Bat L.  59500 Douai |
| FLINS | QSTOMIZE FLINS | QSTOMIZE : Usine de Flins  BAT NL. Gare 17/624  BP 203  78410 Aubergenville cedex |
| SANDOUVILLE | QSTOMIZE SANDOUVILLE | QSTOMIZE Rte du canal de Tancarville  Bat R  76430 Sandouville – Le Havre |