**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**Entre**

La société ABIPA France - GAL, S.A.S. dont le siège social est à Gallardon (28320), Zone artisanale La Croix Saint-Mathieu – rue du Clos Hubert, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Chartres sous le numéro 806 220 430 00037 représentée par Monsieur , en qualité de Directeur des Opérations France,

(ci-après, la « Société »)

**Et**

L’organisation syndicale ci-dessous désignée :

L’USTM CGT 28, représentée par Monsieur , en qualité de Délégué syndical de la société,

(ci-après, l’« Organisation Syndicale »)

(ci-après collectivement, les « Parties »)

**Préambule**

Conformément à l’article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire, une négociation portant sur les thèmes mentionnés audit article a été engagée au sein de la société ABIPA France - GAL.

Dans ce cadre, la Société et l’Organisation Syndicale se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion (réunion préparatoire), le 9 novembre 2022
* 2ème réunion, le 5 décembre 2022
* 3ème réunion, le 19 décembre 2022
* 4ème réunion, le 9 janvier 2023
* 5ème réunion, le 16 janvier 2023

Monsieur Sylvain RENAULT était accompagné de Madame Barbara QUEMERE lors des différentes réunions.

Des réunions d’information au personnel ont été tenues le 19 décembre 2022 sur les projets en cours, présentant notamment les modifications de présentations sur les bulletins de salaire.

Comme convenu lors de la réunion préparatoire, la Société a remis à la Délégation Syndicale les informations demandées par celle-ci.

Ces informations ont permis, notamment, de faire un état des lieux sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans différents domaines mentionnés au 1 bis de l’article L.2323-8 du code du travail.

Lors de la seconde réunion, la Société a présenté la situation économique de la Société et du Groupe et rappelé que le niveau de chiffres d’affaires était encore en dessous de celui avant crise COVID 19.

Au fur et à mesure de l’avancement des négociations, la situation économique prévisionnelle pour 2022 se précisait et prévoyait des résultats économiques encore négatifs pour l’année.

Malgré tout, la Société, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels, liés, notamment, à une forte inflation, souhaitait quand même proposer des mesures axées sur le pouvoir d’achat.

Les thèmes prévus à l’article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail ont été abordés au cours des différentes réunions, et n’ont pas donné lieu à la conclusion de dispositions particulières au sein de ce présent accord.

Après discussions, échanges et réunions d’information faites auprès du personnel, sur les propositions faites par la Société et les revendications de l’Organisation Syndicale en matière de rémunération, il a été convenu à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

**Article 1 : Dispositions pour le personnel travaillant en horaires d’équipe**

Article 1.1 : Augmentations générales

A effet au 1er janvier 2023, il sera accordé, pour les salariés de cette catégorie présents à la date de signature du présent accord :

* Une augmentation de 2,5% du salaire de base bruts.

Article 1.2 : Augmentations individuelles

* Une enveloppe de 1% de la masse salariale des salaires de base bruts pour les augmentations individuelles.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables qu’au titre de l’année 2023.

Article 1.3 : Prime d’incommodité

La prime d’incommodité, attribuée précédemment pour les heures effectuées entre 5h et 6h du matin, est supprimée pour le personnel en équipe de jour.

Une compensation calculée sur la base perçue sur l’année 2022 sera intégrée sur le taux horaire des salariés concernés.

Article 1.4 : Dispositions diverses

Pour un souci d’optimisation de lisibilité du bulletin de paie et du traitement des données de paie, certaines rubriques de paies apparaissant dans le brut, telles que les heures supplémentaires structurelles, les temps de pauses et les primes d’équipe, seront dorénavant mensualisées et donc lissées sur l’année à compter de la paie du mois de janvier 2023.

En cas d’absences avec maintien de salaire, certaines rubriques de paie du brut, telles que la prime d’équipe, ne seront plus diminuées. En contrepartie, l’indemnisation des absences n’auront plus à compenser la diminution de ces rubriques.

**Article 2 : Dispositions pour la catégorie du personnel travaillant habituellement en horaires de journée** **ne relevant pas de la catégorie « cadres »**

A effet au 1er janvier 2023, il sera accordé, pour les salariés de cette catégorie présents à la date de signature du présent accord :

Article 2.1 : Augmentations générales

* Une augmentation de 1.5% du salaire de base bruts.

Article 2.2 : Augmentations individuelles

* Une enveloppe de 1% de la masse salariale des salaires de base bruts pour les augmentations individuelles.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables qu’au titre de l’année 2023.

**Article 3 : Dispositions pour le personnel ne relevant pas de la catégorie « cadres »**

Article 3.1 : Prime de 13ème mois

A compter de l’année 2023, les règles d’attribution de la prime de 13ème mois sont revues comme suit :

La base de calcul de la prime de 13ème mois prendra en compte le salaire de base et les heures supplémentaires structurelles du mois précédent son versement.

La prime de 13ème sera proratisée au temps de présence effective (hors absences congés payés et jours RTT) sur la période des six mois précédents le mois de paie de son versement. Une prime de 13ème mois sera versée avec la paie de juin et une autre, avec la paie de décembre.

Les dispositions du présent article s’appliquent à l’ensemble du personnel de la catégorie « Ouvrier – A.T.A.M. » ayant au minimum 3 mois d’ancienneté dans la Société au dernier jour du mois précédent son versement.

L’octroi de la prime est conditionné à une présence dans les effectifs de la Société au dernier jour du mois précédent son versement.

Pour exemple, un salarié entré un 1er mars aura 3 mois d’ancienneté au 31 mai et pourra donc bénéficier de la prime de 13ème mois calculé au prorata de son temps de présence sur la paie de juin. Par contre, un salarié entré le 15 mai n’aura pas droit à son versement. De même, un salarié quittant l’effectif au 30 avril, ne pourra prétendre à son versement au prorata.

Une compensation calculée sur la base perçue sur l’année 2022 sera intégrée sur le taux horaire des salariés concernés.

Article 3.2 : Repos compensateur

Les heures supplémentaires réalisées dans la limite du contingent légal d’heures supplémentaires applicable à l’entreprise n’ouvriront plus au paiement à repos compensateur.

**Article 4 : Dispositions pour la catégorie du personnel travaillant habituellement en horaires de journée**

Article 4.1 : Tickets Restaurant

* La revalorisation de la valeur faciale des Tickets restaurant à 5 € par jour travaillé avec :
  + Une participation employeur de 3 € par jour travaillé, soit 60% de la valeur faciale
  + Une participation salariale de 2 € par jour travaillé prélevée directement sur le bulletin de salaire

**Article 5 : Dispositions pour l’ensemble du personnel**

A effet au 1er janvier 2023, il sera appliqué les dispositions suivantes :

Article 5.1 : Indemnité de transport

L’indemnité kilométrique de l’indemnité de transport trajet domicile – lieu de travail est fixée à 0.06 € nets.

L’attribution de cette indemnité est plafonnée au rayon de 50 km pour la distance qui sépare le domicile et le lieu de travail.

**Article 6 : Dispositions diverses**

La périodicité du versement de la paie sera revue au plus tard à l’été 2023 et mettra fin au paiement décalé des paies (actuellement au 15 du mois suivant).

Les salariés seront informés le mois précédent le passage à un paiement à fin de mois. Lors du mois de changement de date de paiement des salaires, un dernier pré-règlement pourra être versé au 25 du mois, d’un montant inférieur à celui actuel et qui sera à définir avec les salariés. Le mois suivant, le pré-règlement sera supprimé.

**Article 7 : Dispositions finales**

Article 7.1 : Durée et prise d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières sur la durée précisées dans l’accord.

Il prendra effet au 1er janvier 2023.

Article 7.2 : Révision

Conformément à l’article L. 2261-7 du Code du Travail, le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d’application par accord entre les parties.

Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 7.3 : Adhésion

Conformément à l’article L. 2261-7 du Code du Travail, une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l’objet d’un dépôt par l’auteur de l’adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 7.4 : Dénonciation

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l’une ou l’autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l’objet d’un dépôt conformément à l’article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 7.5 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire signé du présent accord est remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera consultable auprès de la Direction des Ressources Humaines ou sur le réseau informatique de la Société.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de « TéléAccords » du Ministère chargé du travail par la Société en un exemplaire signé (version pdf) et un exemplaire texte (version docx) auquel sera supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques.

Un autre exemplaire sera déposé auprès de secrétariat-greffe du conseil de Prud’hommes de Chartres.

Fait à Gallardon, le

Pour la Société, Pour l’USTM CGT 28,

Mr Mr