**ACCORD D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

Entre

**La Société SDMO INDUSTRIES**, dont le siège social est à GUIPAVAS (29490), au 270, rue de Kerervern, représentée XX, Président de SDMO HOLDING, elle-même Présidente de SDMO Industries,

D’une part,

Et

**L’organisation syndicale CFDT,** représenté par XX et par XX, délégués syndicaux,

Et

**L’organisation syndicale CGT**, représentée par XX, délégué syndical,

D’autre part,

**PREAMBULE**

La Direction et les délégations syndicales CFDT et CGT se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023 prévues aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les 18 et 27 octobre 2022, 10 et 21 novembre 2022.

Les participants ont reçu à l’occasion de la première réunion un dossier « Négociations annuelles obligatoires 2023 » afin qu’ils puissent disposer d’informations précises sur la répartition par catégorie et par sexe des effectifs, des rémunérations, des promotions.

Durant les réunions qui se sont déroulées les 18 et 27 octobre 2022, 10 et 21 novembre 2022, étaient présentes :

* La délégation CFDT représentée par les Délégués Syndicaux,
* La délégation CGT représentée par le Délégué Syndical.

Les différentes propositions des délégations syndicales et de la Direction ont été discutées. Les principaux thèmes abordés ont été les rémunérations, l’aménagement et la durée du temps de travail, l’égalité professionnelle, l’emploi et la mobilité durable.

**Il a été convenu ce qui suit :**

Sauf mention spécifique, les dispositions du présent accord ne concernent que l’année 2023 pour une période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**Article 1 –** **AUGMENTATION DES SALAIRES**

* **Employés – Ouvriers – Agents de Maîtrise - Techniciens :**

Les augmentations de salaires des salariés Employés – Ouvriers – Agents de Maîtrise - Techniciens s’établiront comme suit en 2023 :

* **Augmentation générale** :

Les salaires bruts mensuels de base (base 151H66) – hors ancienneté – évolueront de 2,3 % à compter du 1er janvier 2023.

A cette augmentation s’ajoutera une part d’augmentation fixe égale à 80€ bruts.

Ces augmentations seront effectives sur la paie du mois de janvier 2023.

* **Enveloppe d’augmentations individuelles** :

Une enveloppe correspondant à 1,5% de la masse salariale brute sera consacrée aux augmentations individuelles.

* **Cadres :**
* **Enveloppe d’augmentations individuelles** :

Une enveloppe correspondant à 5,5% de la masse salariale brute sera consacrée aux augmentations individuelles, et seront effectives à compter du 1er avril 2023.

**Article 2 – PRIMES et INDEMNITES**

Les primes et indemnités suivantes : primes d’équipe, de soudure, de pénibilité nuit, prime de pause équipe, indemnité de panier seront revalorisées de 2% à compter du 1er janvier 2023.

**Article 3 – INDEMNITES KILOMETRIQUES**

Les montants des indemnités kilométriques seront alignés sur les valeurs fixées par le barème URSSAF en vigueur.

Le barème fiscal des indemnités kilométriques permet l’évaluation des frais de déplacement relatifs à l’utilisation d’un véhicule personnel par les salariés. Ce barème est calculé en fonction de la puissance fiscale du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus.

Ce barème d’indemnités kilométriques prend en compte l’ensemble des frais liés à l’utilisation du véhicule notamment le carburant, l’assurance, les réparations, l’amortissement du véhicule… autres que les frais de péage, de garage ou de parking et d’intérêts annuels d’emprunt afférents à l’achat à crédit du véhicule utilisé.

Ainsi, à titre indicatif, le barème fiscal kilométrique 2022 applicable aux véhicules automobiles est le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Puissance fiscale | Kilométrage parcouru à titre professionnel  (d représente la distance parcourue en kilomètres) |
| 3 CV et moins | d\*0,502€ |
| 4 CV | d\*0,575€ |
| 5 CV | d\*0,603€ |
| 6 CV | d\*0,631€ |
| 7 CV et plus | d\*0,661€ |

**Article 4 - PRIME DE TRANSPORT**

Les parties ont souhaité se prévaloir des mesures en soutien du pouvoir d’achat instaurées par la loi du 16 août 2022.

Ainsi, il est instauré une prime de transport exonérée de charges sociales qui se substitue à la prime de transport déjà versée dans l’entreprise et dont les modalités de versement sont développées ci-dessous.

La prime bénéficie à l’ensemble des salariés de la société qui utilisent un véhicule pour les trajets domicile lieu de travail et engagent à ce titre des frais de carburant ou de frais d’alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements.

En sont exclus les salariés disposant d’un véhicule mis à disposition par l’entreprise et dont les dépenses de carburant/frais d’alimentation de véhicule sont pris en charge par l’employeur (véhicule de fonction, véhicule de service ou véhicule de parc à titre exceptionnel).

Les salariés bénéficiaires percevront, à chaque échéance de paie, une indemnité journalière définie de la manière suivante :

* Pour les salariés dont la distance domicile-lieu de travail est comprise entre 0 et 20 kilomètres = ils bénéficieront de 0,90 € par jour
* Pour les salariés dont la distance domicile-lieu de travail est supérieure à 20 kilomètres = ils bénéficieront de 1,15 € par jour

La base de calcul servant à la détermination de la distance retenue pour le trajet domicile-lieu de travail est la distance entre l’adresse de mairie du domicile de chaque collaborateur et l’adresse du site de rattachement figurant au contrat de travail. Cette distance est calculée via Google Maps sur la base du trajet en voiture le plus court, arrondie au kilomètre entier le plus proche en cas de décimale.

Le montant journalier défini sera multiplié par le nombre de jours au cours duquel le trajet domicile-lieu de travail aura été effectivement réalisé.

Ce montant ne sera donc pas versé lorsque les collaborateurs ne se déplaceront pas physiquement dans les locaux de l’entreprise. A titre non exhaustif, ce montant ne sera pas déclenché :

* En cas de déplacements professionnels qui font l’objet d’une prise en charge distincte
* En cas de télétravail ou absence physique du salarié dans les locaux
* Lors de prise de congés, RTT, arrêt de travail, absence pour quelque motif que ce soit

En tout état de cause, le cumul des montants versés au titre de la prime de transport est plafonné à 200€ par année civile (au titre de l’année 2023) et par salarié. Ce montant est exonéré conformément aux dispositions de la loi 2022-1157 du 16 août 2022.

Par dérogation, le montant de la prime de transport pourra être cumulé avec la prise en charge des frais de transport public dans les limites d’exonérations sociales et fiscales définies par la loi 2022-1157 du 16 août 2022.

**Article 5 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT PUBLIC**

L’employeur prend en charge 50% des frais d’abonnements aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les parties ont convenu de faire valoir la tolérance mise en place par les dispositions légales en application de la loi 2022-1157 du 16 août 2022 au titre de l’année 2023 et de porter la prise en charge de l’employeur à 75% des frais d’abonnements précités.

Cette mesure vise à valoriser le pouvoir d’achat et s’inscrit dans une démarche de mobilité durable.

Les justificatifs devront être remis au Service administration du personnel dans le mois suivant leur édition pour remboursement.

**Article 6 - MOBILITE DURABLE**

Il est convenu que la direction étudie de manière plus générale la réalisation de mesures relatives à la mobilité durable au cours de l’année 2023 en lien étroit avec le service des moyens généraux, notamment la mise en place de bornes de recharge pour les véhicules ou vélos électriques.

Le dispositif de covoiturage OUESTGO, en partenariat avec le Klub Entreprise, regroupant différentes entreprises des zones industrielles de Brest, sera prolongé pour permettre aux collaborateurs rattachés à cette zone géographique d’être mis en relation et de bénéficier de cette facilité de covoiturage.

**Article 7 – DUREE DU TRAVAIL**

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours, relevant des dispositions de l’accord de réduction du temps de travail du 20 novembre 2000 et de l’accord régime social des salariés non-cadres itinérants du 16 décembre 2021 auront la possibilité de cumuler des jours de RTT mensuels à hauteur de 5 (cinq) jours au maximum au lieu de 3. Lorsque le compteur est à 5 jours de RTT, les jours acquis au-delà seront perdus s’ils ne sont pas pris le mois en cours ou affectés au compte épargne temps dans les délais prévus à l’accord CET du 25 juin 2018.

**Article 8 –EPARGNE SALARIALE**

* **Mise en place d’un PER COL**

Les parties ont convenu de ne pas donner suite à la mise en place d’un PERCOL dans l’entreprise.

Les modalités de répartition de la participation seront discutées à l’occasion de négociations spécifiques avec le Comité social et économique au cours de l’année 2023.

**Article 9 - EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les parties conviennent de se revoir afin de négocier l’accord portant sur l’égalité professionnelle au cours du 1er trimestre 2023.

**Article 10 - DIVERS**

* **Restauration**

Maintien de l’offre de restauration enK2 pour le site de Guipavas et du bénéfice des titres restaurant pour les collaborateurs affectés en agences, dans les conditions définies lors de la négociation annuelle pour 2022.

**Article 11 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2023. Il cessera de produire ses effets à son terme, le 31 décembre 2023.

**Article 12 – CLAUSE DE REVISION**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision par l’une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux modalités définies par les textes légaux et réglementaires.

**Article 13 – FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Brest.

Cet accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d’affichage, par mail et sera disponible sur l’intranet.

Fait à Guipavas, le 21/11/2022

En 4 exemplaires originaux,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la Direction :  **XX**  Président de SDMO HOLDING, elle-même Présidente de SDMO Industries | | |
| Pour le syndicat CFDT :  **XX**  Délégué syndical | Pour le syndicat CFE-CGC :  **Non représenté** | Pour le syndicat CGT :  **XX**  Délégué syndical |
| Pour le syndicat CFDT :  **XX**  Délégué syndical |  |  |