|  |
| --- |
| **PROTOCOLE D’ACCORD SUR LES SALAIRES ET APPOINTEMENTS, AVANTAGES SOCIAUX ANNEXES, LE TEMPS DE TRAVAIL, L’ORGANISATION DU TRAVAIL POUR 2023** |

Entre

**La société GLATFELTER Scaër Sas**, représentée par sa directrice xxx d’une part,

Et,

**Les Représentants des Organisations Syndicales, CGT et FO de GLATFELTER Scäer Sas**, d’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle, les parties se sont rencontrées les 9 février 2023 et 1er mars 2023.

Les éléments d’information légaux ont été présentés et remis aux délégations syndicales présentes lors de la première réunion.

Les organisations syndicales avaient préalablement à ces réunions, transmis leurs revendications à la Direction.

Les parties ont clôturé les NAO de 2023 par un accord dont l’ensemble des éléments a été repris dans le présent protocole.

# CHAPITRE I

**AUGMENTATIONS GENERALES DES SALAIRES ET APPOINTEMENTS POUR L’ANNEE 2023 – AVANTAGES SOCIAUX ANNEXES**

**Article 1 : Augmentations générales des salaires – prime pouvoir d’achat**

Les dispositions suivantes sont applicables, pour une base mensuelle taux plein, hors apprentis, contrats aidés, stagiaires.

Les cadres sont également exclus de l’augmentation générale visée ci-après.

Le salaire de base est revue selon les dispositions ci-dessous :

* Au 01/04/2023 :  **150 € bruts** mensuels sur le salaire de base des non-cadres.
* **Par ailleurs une Prime Pouvoir d’achat** défiscalisée et soumise à exonération de cotisations dans le respect du cadre légal en vigueur à verser sur le salaire de mars 2023 pour tous les salariés de l’entreprise de 200 € bruts.

**Article 2 : Primes diverses**

Les différentes primes **non liées à l’augmentation du salaire brut de base**

Sont fixées comme suit :

**- La prime de vacances :** **passe à 1300 €** (contre 1171.57 €) et la majoration par enfant reste de **72.76 €.**

* **La prime de « fête des mères » est supprimée.**

- **Les primes de panier sont maintenues aux tarifs actuels de 4 € pour le panier de jour et 6.11 € pour les paniers de nuit**.

Le panier de jour concerne désormais tous les salariés de l’entreprise présents une journée de travail à Scaër (cela exclut les journées comportant du télétravail, les déplacements y compris en formation et jours d’absences quelle que soit leur nature).

**Article 2-1 : Médailles d’honneur du travail**

Les gratifications accompagnant l’attribution des médailles d’honneur du travail évoluent aux valeurs suivantes **(+ 50 euros)** :

* + - **Argent…..1027 € contre 977 Euros**

## **Vermeil….1325 € contre 1.275 Euros**

* + - **Or ………..1581 € contre 1.531 Euros**
    - **Grand Or...1730 € contre 1.680 Euros**

Un prorata sera établi lorsque le bénéficiaire n’aura pas 10 ans de présence dans la société ou le groupe pour la première demande de médaille ; ainsi la prime versée correspondra à 50 % de le prime sus visée, pour la première médaille demandée par ce salarié.

De plus, si un salarié peut prétendre à 2 médailles du travail, seule la gratification liée à la médaille la plus importante, est versée.

**Article 2-2 : Indemnité de transport**

A compter du 1er avril 2023, le barème des indemnités de transport, inscrites sur les fiches de paie, est revalorisé pour chaque tranche prévue dans le barème soit :

* **De 0 à 5 Km : 2.14 € contre 2.01€ en 2022**
* **De 5 à 10 Km : 3.01 € contre 2.14 € en 2022**
* **De 11 à 15 Km : 4.10 € contre 3.01 € en 2022**
* **De 16 à 20 Km : 5.10 € contre 4.01 € en 2022**
* **De 21 à 25 km  : 6.10 € contre 5.10 € en 2022**
* **Au-delà de 25 km : 7.10 € contre 6.10 € en 2022**

Par ailleurs, le barème des remboursements kilométriques en cas de déplacements professionnels hors usine, avec le véhicule personnel dans le cadre des voyages professionnels / formation etc. reste basé **sur la barème fiscal en vigueur**.

**Article 2-3: Placement sur le PERCOL**

Est ouverte au titre de 2023, la possibilité de placer sur le PERCOL l’équivalent monétaire de 2 jours de RTT ou de Compteur Temps (CT) non pris sur l’année 2023.

Les modalités sont détaillées dans l’accord PERCOL.

**Article 3 : Abondement PEE**

Le Plan Epargne Entreprise est reconduit pour l’année 2023 : L’abondement de l’entreprise sera de 200% du placement de l’intéressement de 2023 par le salarié, plafonné à 631.50 € nets pour l’intéressement traité durant les négociations des NAO.

Pour le traitement de la participation 2023 courant mai 2023, l’entreprise va revoir le plafonnement de l’abondement sur le PEE à hauteur de **700 euros nets** en cumulé (au lieu de 631.50 € bruts en cumulé intéressement et participation). Ce point sera soumis à la faisabilité de traitement par la banque, ou compensé en cas d’impossibilité en salaire.

**Article 4 : Abondement PERCOL**

L’abondement de l’entreprise pour 2023 est reconduit et sera de 200% du placement de la Participation de 2023 par le salarié plafonné à 72.24 € net par an et par salarié (80 € brut).

Les sommes provenant de l’Intéressement et de la Participation peuvent être placées sur le PERCOL.

**CHAPITRE II**

TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

**Article 1 : RTT des cadres**

Le Temps de travail des cadres : en application de l’accord de branche étendu il a été demandé aux cadres, dès 2021, de signer un avenant prévoyant de réduire le nombre de RTT de 21.5 à 11 (journée de solidarité en sus).

En contrepartie le différentiel de salaire correspondant à 6 % est attribué aux cadres signataires, au salaire de base mensuel.

La nouvelle norme de temps de travail des cadres est donc de 11 RTT par an garanties +1 journée de solidarité à poser sous forme de RTT acquise.

Toute nouvelle embauche se fait depuis 2020 selon ce type d’horaire et il en va de même en cas de promotion d’un cadre.

Les règles concernant la mise en place de ce régime horaire ainsi que le suivi tel que prévu par le code du travail pour les cadres au forfait seront appliquées aux cadres concernés.

**Article 2 : Mise en place de l’accord télétravail à partir de 2023**

La mise en place est en cours avec la réception des demandes de télétravail pour le personnel dont les postes sont compatibles avec ce type d’organisation. Un suivi par le biais d’entretiens annuels est prévu auprès du personnel concerné.

**Article 3 : précisions sur le régime des heures supplémentaires**

**L’entreprise applique en paie le régime légal des heures supplémentaire en vigueur à savoir :**

Rappel que la durée légale du travail est fixée à 35 heures. Des mesures conventionnelles issues des accords signés ont réduit selon les différents rythmes de travail la durée légale dans certains services.

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures, ou au-delà d'une durée considérée comme équivalente par une disposition conventionnelle **est une** **heure supplémentaire**.

Glatfelter rémunère les heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles et ces heures sont soumises aux régimes de cotisations sociales et régime fiscal en vigueur, qui sont favorables en ce moment (exonération).

Par ailleurs les heures complémentaires sont juridiquement définies par le code du travail de la manière suivante :

[**Article L3123-17**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902557/2008-05-01) **du code du travail**

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

*sources : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

# CHAPITRE III

EGALITE SALARIALE HOMMES / FEMMES

L’indicateur de rémunération présenté annuellement ne montre pas d’écart de rémunération entre les femmes et les hommes à rythme de travail égal. Une revue des salaires est effectuée à l’issue des négociations salariales et des d’éventuels écarts de rémunération sont traités à ce moment-là.

**Fait à Cascadec, le 02/03/2023.**

**Pour la Direction Pour le Syndicat CGT**

**Glatfelter Scaër Sas Le Délégué Syndical**

**Xxx xxx**

**Pour le Syndicat FO**

**Le Délégué Syndical**

**xxx**