**ACCORD DE « NEGOCIATIONS ANNUELLES 2023 »**

DAHER Nuclear TECHNOLOGIES

|  |  |
| --- | --- |
|  | **DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES** |
| **CFDT** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **CGT** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Direction** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Directeur de l’Emploi, de la Formation et des Relations Sociales |

Le présent accord porte sur les rémunérations (notamment sur les salaires effectifs) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (notamment sur les mesures visant à réduire les écarts de rémunération), au titre des articles L 2 242-1 et L 2 242-5 du Code du Travail.

A l’occasion de ces réunions, la Direction a proposé aux partenaires sociaux les mesures de la politique salariale pour l’année 2023.

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de dispositions des articles L 2 242-1 et suivants du code du travail, de mettre en application les mesures proposées par la Direction lors de la dernière réunion de négociations Groupe telles que précisées ci-après.

Table des matières

[Table des matières 2](#_Toc129167696)

[Préambule 3](#_Toc129167697)

[1. Principes généraux et décomposition 4](#_Toc129167698)

[2. Construction 5](#_Toc129167699)

[1.1 Augmentation générale 5](#_Toc129167700)

[1.1.1. Ouvriers et Employés 5](#_Toc129167701)

[1.1.2. Techniciens et Agents de maitrise 5](#_Toc129167702)

[1.1.3. Cadres 5](#_Toc129167703)

[2.1 Augmentations individuelles 5](#_Toc129167704)

[2.1.1. Ouvriers et Employés 5](#_Toc129167705)

[2.1.2. Techniciens et Agents de maitrise 6](#_Toc129167706)

[2.1.3. Cadres 6](#_Toc129167707)

[2.1.4. Dispositions concernant le cadrage des augmentations individuelles 6](#_Toc129167708)

[3.1 Augmentations promotionnelles 6](#_Toc129167709)

[1.1 Ouvriers et Employés 6](#_Toc129167710)

[2.1 Techniciens et Agents de maitrise 6](#_Toc129167711)

[3.1 Cadres 6](#_Toc129167712)

[4.1 Dispositions concernant les mesures individuelles 6](#_Toc129167713)

[5.1 Garantie forfaitaire augmentation générale « cadres » 7](#_Toc129167714)

[3. Mesure salariale visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 7](#_Toc129167715)

[4. Intégration des primes de faisant-fonction 7](#_Toc129167716)

[5. Clause de rendez-vous 7](#_Toc129167717)

[6. Suivi de l’accord 7](#_Toc129167718)

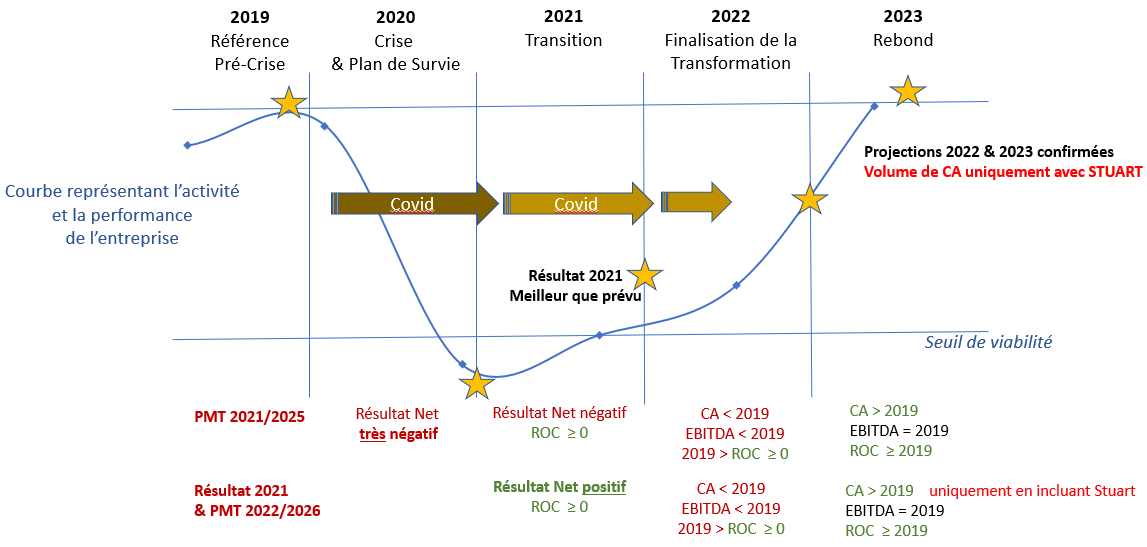
[7. Formalités et dépôt de l’accord 8](#_Toc129167719)

[ANNEXE : liste des sociétés françaises 9](#_Toc129167720)

# Préambule

La négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022 a fait l’objet d’une restitution statistique précise et complète auprès des partenaires sociaux, signataires de l’accord unanime « Négociations Annuelles 2022 » du 21 février 2022, lors d’une réunion dédiée le 26 janvier 2023.

En préalable des propositions salariales, des propositions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des autres propositions réalisées sur certains « périphériques » et détaillées également dans le présent accord, la Direction a présenté aux représentants syndicaux la situation économique du Groupe pour 2022 et ses perspectives 2023, considérant les contextes des différents marchés dans lesquels évoluent les activités opérationnelles.



Les résultats de l’année 2022, non encore validés par les commissaires aux comptes au moment des négociations, confirment un retour à l’équilibre des comptes du Groupe avec un résultat net à peine positif. Un équilibre atteint grâce à la consolidation des résultats de l’acquisition de l’usine de Stuart pour les 6 derniers mois de l’année 2022.

Cependant, à 9 millions de résultat net pour environ 1,3 milliard de chiffre d’affaires (incluant donc 6 mois de chiffre d’affaires de l’usine de Stuart), retrouvant ainsi le niveau de 2019, la rentabilité du Groupe est très insuffisante pour garantir sa pérennité en cas de nouvelle crise majeure. Reste que les perspectives tracées en 2021 et 2022 sont confirmées ; le retour en 2023-2024 à une situation saine valide la stratégie conduite, malgré les fortes incertitudes liées au retour de l’inflation, à la crise géopolitique liée à la guerre en Ukraine.

L’enjeu de la négociation a été de trouver le juste équilibre entre accompagnement des salariés, investissement et confiance dans l’avenir pour l’ensemble des salariés et respect des grands équilibres économiques du Groupe DAHER.

Après la restitution des éléments de la politiques salariale 2022 lors de la 1ère réunion du 26 janvier 2023, la Direction a proposé, pour l’année 2023, une politique salariale à hauteur de 5,4% composée :

* de 3 types d’augmentations : générales, individuelles et promotionnelles ;
* d’un budget spécifique dédié à renforcer l’égalité salariale entre les Femmes et les Hommes

Durant cette phase de négociation intense, la Direction s’est mise en situation de recueillir les attentes des Organisations Syndicales à l’occasion :

* de réunions bilatérales préparatoires à la négociation annuelle obligatoire depuis la fin de l’année 2022 ;
* des tours de table pendant les réunions du 15 et 23 février 2023 ;
* de contacts formels et informels entre les réunions ;
* de réunions bilatérales avec toutes les Organisations Syndicales ;

Dans la logique d’un dialogue social nourri et constructif, la Direction a ainsi formulé, lors de la réunion du 2 mars 2023 de nouvelles et dernières propositions. A l’issue de cette réunion, la Direction a soumis le présent accord à la signature des Organisations Syndicales représentatives pour chacune des sociétés concernées [[[1]](#footnote-2)](#_ANNEXE_1_:).

# Principes généraux et décomposition

La politique salariale 2023 implique une évolution du niveau de la masse salariale du Groupe de **5,4% hors effet talon** ; elle se compose :

1. **d’une augmentation générale** , pour tenir compte des enjeux de pouvoir d’achat,
2. **d’un budget d’augmentation individuelle** pour reconnaitre l’implication, la performance et récompenser le mérite,
3. **d’un budget d’augmentation promotionnelle individuelle** pour accompagner les promotions et mobilités,
4. **d’un budget défini pour une « augmentation générale forfaitaire »** pour la population cadre
5. **de mesures spécifiques** pour accompagner l’égalité de traitement Femmes / Hommes.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Ouvriers**  **Employés** | **Techniciens**  **Agents de maitrise** | **Cadres** |
|  |  |  |  |  |
| **Augmentations Générales** |  | 40€ bruts  60€ bruts | 40€ bruts (forfait)  2% avec talon 60€ | 2,00% |
|  |  |  |  |  |
| **Augmentations Individuelles** |  | 0,50% | 1% | 2,80% |
|  |  |  |  |  |
| **Augmentations Promotionnelles** |  | 0,10% | | |
|  |  |  |  |  |
| **Mesures spécifiques égalité Femmes / Hommes** |  | 0,10% | | |
|  |  |  |  |  |
| **Garantie forfaitaire augmentation générale** |  |  |  | 30€ |
|  |  |  |  |  |
| **Accord Salarial 2022** |  | **5,40%** | | |

**Ces mesures permettent une progression minimale du salaire mensuel brut de 100€ pour tous les salariés sur l’année 2023.**

A ces mesures, et ainsi que rappelé lors des discussions, comme étant un élément à prendre en compte dans l’évolution des salaires, s’ajoute le budget inhérent aux évolutions de classifications et anciennetés selon les règles conventionnelles en vigueur.

# Construction

*Sont concernées, les catégories professionnelles suivantes :*

* *Les salariés « Ouvriers et Employés », compagnons, ouvriers, employés, administratifs, personnels d’atelier/agents de production.*
* *Les salariés « Techniciens et Agents de maitrise », techniciens, agents de maitrise, haute maîtrise.*
* *Les salariés « Ingénieurs et Cadres », à l’exception des cadres dirigeants.*

Pour toutes ces catégories, les CDI / CDD (hors alternants) présents au 31 janvier 2023, entrés dans l’entreprise avant le 1er octobre 2022.

## Augmentation générale

### Ouvriers et Employés

Une Augmentation Générale (AG) de **100€** pour un temps plein s’appliquant à l’ensemble des salariés « ouvriers et employés »titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ayant une ancienneté minimum de 3 mois au **1er janvier 2023** *(soit ancienneté au 1er octobre 2022).*

Les Augmentations Générales des salaires de **100€** sontréparties comme suit :

* **40€ bruts mensuels forfaitaires**, à effet rétroactif du 1er janvier 2023
* **60€ bruts mensuels forfaitaires**, à effet du 1er juillet 2023

### Techniciens et Agents de maitrise

Une Augmentation Générale (AG) minimale de **100€** pour un temps plein s’appliquant à l’ensemble des salariés « Techniciens et Agents de Maîtrise »titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ayant une ancienneté minimum de 3 mois au **1er janvier 2023** *(soit ancienneté au 1er octobre 2022).*

Les Augmentations Générales des salaires de **100€** minimum sontréparties comme suit :

* **40€ bruts mensuels forfaitaires**, à effet rétroactif du 1er janvier 2023
* **2%** à effet du 1er juillet 2023 ; la mesure d’Augmentation Générale minimale pour ce point de passage est d’une valeur mensuelle de **60€ bruts** (augmentation talon).

### Cadres

Une Augmentation Générale (AG) de **2,0%** s’appliquant à l’ensemble des salariés « Ingénieurs et Cadres »titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ayant une ancienneté minimum de 3 mois au **1er janvier 2023** *(soit ancienneté au 1er octobre 2022).*

La mesure d’Augmentation Générale des salaires de **2%**, calculé sur le salaire de base du mois de janvier 2023, à effet rétroactif du **1er janvier 2023**.

## Augmentations individuelles

Un budget d’Augmentations Individuelles, pour accompagner l’implication et la performance.

### Ouvriers et Employés

Un budget d’Augmentations Individuelles des salaires de **0,5 %** à effet d’**avril 2023** s’appliquant aux salariés « ouvriers et employés »titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ayant une ancienneté minimum de 3 mois au **1er janvier 2023** *(soit ancienneté au 1er octobre 2022).*

### Techniciens et Agents de maitrise

Un budget d’Augmentations Individuelles des salaires de **1%** à effet d’**avril 2023** s’appliquant aux salariés « techniciens et agents de maîtrise »titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou déterminée, ayant une ancienneté minimum de 3 mois au **1er janvier 2023** *(soit ancienneté au 1er octobre 2022).*

### Cadres

Un budget d’Augmentations Individuelles de **2,80 %,** réparti comme suit :

* **2 %** au **1er avril 2023**
* **0,80 %** au **1er octobre 2023**

### Dispositions concernant le cadrage des augmentations individuelles

Il sera demandé au management une attention particulière afin d’éviter le « soupoudrage » ou une trop forte sélectivité.

Le processus de déclinaison des budgets, de consolidation des retours ainsi que la préparation des communications vers les salariés peuvent prendre du temps ; ainsi, les parties signataires conviennent que les mesures concernant les Augmentations Individuelles pour le mois d’avril seront d’application au **1er avril**, de **manière rétroactive**.

## Augmentations promotionnelles

Un budget d’Augmentations Promotionnelles Individuelles pour accompagner la mobilité professionnelle – fonctionnelle comme géographique - les promotions et les déroulements de carrières, mais aussi les règles d’intégration des primes de faisant-fonction (cf. [4. mesures spécifiques, paragraphe 1. Primes de faisant-fonction](#_Primes_de_faisant-fonction)).

### Ouvriers et Employés

Un budget d’Augmentations Promotionnelles de **0,10 % au 1er octobre 2023**.

### Techniciens et Agents de maitrise

Un budget d’Augmentations Promotionnelles de **0,10 % au 1er octobre 2023**.

### Cadres

Un budget d’Augmentations Promotionnelles de **0,10 % au 1er octobre 2023**.

## Dispositions concernant les mesures individuelles

L’objectif pour l’année 2023 est de s’assurer que les mesures salariales individuelles concerneront a minima :

* 25% des employés/ouvriers ;
* 33%des TAM ;
* 60% des cadres

Un point particulier de transparence sera fait sur ce sujet au niveau national et par périmètre de CSE.

Par ailleurs, les salariés n’ayant pas été concernés par une mesure individuelle depuis 2018 seront invités par le management ou leur RH à un entretien d’échange sur le sujet.

## Garantie forfaitaire augmentation générale « cadres »

Pour la population « Ingénieurs et Cadres », les signataires conviennent de la mise en place d’un budget dédié à une garantie, à hauteur forfaitaire de 30€ bruts mensuels minimum (hors cadres dirigeants), pour l’ensemble des cadres n’ayant pas bénéficié d’une Augmentation Individuelle ou Promotionnelle. L’objet de cette augmentation est de garantir une augmentation minimale du salaire mensuel de base de 100€ bruts pour un temps plein.

# Mesure salariale visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de renforcer son action en faveur des égalités et équités de traitement, un budget une nouvelle fois **majoré, de 33%,** par rapport à l’année 2022 est dédié à l’égalité salariale entres les Femmes et les Hommes ; l’enveloppe ainsi défini par les signataires pour l’année 2023 est de **0,10%** de la masse salariale brute.

La majoration du budget, soit +0,025% de la masse salariale brute, sera prioritairement dédiée à la réduction des écarts salariaux impactant des salariées de plus de 40 ans.

# Intégration des primes de faisant-fonction

Les dispositions de la politique salariale de 2021 et 2022 concernant les primes de faisant-fonction, sont prorogées. Pour rappel :

* les primes de faisant fonction ont une durée maximale de **12 mois**.
* elles font l’objet d’une analyse et d’une décision managériale **avant** l’expiration de la durée maximale de 12 mois ainsi définie : soit elles sont intégrées au salaire du salarié concerné, soit les salariés reprennent leur fonction précédente.
* l’intégration des primes de faisant-fonction sera prise en compte sur le budget des augmentations promotionnelles des managers concernés de l’exercice suivant.

# Clause de rendez-vous

Les parties signataires constatent que l’incertitude économique peut nuire à l’appréciation par les salariés des mesures du présent accord. Ainsi, une réunion d’échange sur l’efficacité des mesures du présent accord est d’ores et déjà planifiée ; les parties signataires échangeront lors de cette rencontre sur les circonstances économiques générales, sur les résultats du Groupe, ainsi que sur d’éventuels nouveaux dispositifs légaux gouvernementaux qui pourraient avoir été mis en place dans l’intervalle.

# Suivi de l’accord

Un suivi de l’application du présent accord sera assuré auprès des Organisations Syndicales signataires lors d’une commission de suivi.

Cette commission sera composée :

* de représentants de la Direction
* du coordinateur et d’un représentant par société et par organisation syndicale signataire.

Les réunions de cette commission se tiendront sur le temps de travail.

# Formalités et dépôt de l’accord

Le présent accord est appliqué à l’ensemble des établissements français des sociétés DAHER rappelées en [annexe 1](#_ANNEXE_1_:) ; il est établi en autant d’originaux que nécessaire.

Conformément à l’article 2 231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

La Société s’engage à déposer le présent avenant auprès de la DREETS selon les règles prévues par les dispositions légales et réglementaires, notamment via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, après expiration du délai d’opposition.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes compétent.

Le présent avenant sera ensuite porté à la connaissance des salariés par voie d’affichage dans les établissements visés au présent accord sur les panneaux d’affichage prévus à cet effet ou par tout autre moyen mis à disposition des salariés par les moyens prévus (intranet, …).

Fait à Orly, le 08 mars 2023

**SIGNATAIRES DE L’ACCORD**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Directeur de l’Emploi, de la Formation et des Relations Sociales

|  |  |
| --- | --- |
| **CFDT** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **CGT** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

# ANNEXE : liste des sociétés françaises

* DAHER AEROSPACE
* DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES
* DAHER TECHNOLOGIES
* DAHER VALVES

1. [Annexe 1 liste des Sociétés françaises](#_ANNEXE_1_:) [↑](#footnote-ref-2)