***ACCORD SALARIAL 2022***

Entre Roxel FRANCE, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentant le personnel cadre et non cadre,

A été conclu l'Accord Salarial ci-après :

**Préambule :**

En préambule de la négociation, la Direction a rappelé la situation économique de la société. Les objectifs fixés dans la feuille de route 2021 et les objectifs économiques progressent mais nous devons poursuivre nos efforts pour dégager une capacité à investir tant dans l’outil industriel que dans la R&T pour contrer la concurrence et préserver notre compétitivité.

Nous devons améliorer notre rentabilité pour préserver notre développement et préparer le futur.

Nos actionnaires nous ont soutenus en nous permettant d’investir dans le cadre de la rénovation de l’outil industriel mais nous devons commencer à réduire notre endettement. Ils nous aident également en supportant les surcouts dans la cadre des contrats en « operative agreement ».

Au cours de cette négociation la Direction de Roxel, attachée à la politique contractuelle, a proposé une politique salariale permettant de reconnaitre la contribution des salariés en adéquation avec l’économie de la société.

Dans un contexte extérieur parfaitement instable (situation sanitaire, crise internationale en lien avec la situation en Ukraine et les impacts sur l’économie Française), le présent accord prévoit des dispositions pour les salariés les plus impactés :

* Augmentation générale majorée grâce au talon pour les salaires les moins élevés
* Mesure spécifique lié au développement de carrière des jeunes cadres

C’est dans ce contexte que la Direction a proposé les mesures salariales suivantes :

**TITRE I : MESURES SALARIALES CONCERNANT LE PERSONNEL NON CADRE**

Ces mesures s’appliquent au personnel en CDD et en CDI inscrit à l’effectif à la date de signature du présent accord.

**ARTICLE 1 - AUGMENTATIONS GENERALES**

*1.1 Dispositions concernant les non cadres (coeff de 190 à 305 inclus)*

La société applique au personnel non cadre (coeff de 190 à 305 inclus), une augmentation générale de **1,2 %** applicable au 1er avril 2022 sur les appointements mensuels bruts.

Afin d’augmenter le pouvoir d’achat des salaires les moins élevés de la société, les mesures suivantes ont été prévues :

* Pour les salaires ≤ 2100 €, l’augmentation de 1,2% sera majorée pour attribuer un talon de 50 €,
* Pour les salaires de 2100 € < salaire ≤ 2300 €, l’augmentation de 1,2 % sera majorée pour attribuer un talon de 40 €.

La mise en place d’un talon a pour effet de majorer l’augmentation générale de 0,2 %. Cette mesure est financée par 0,6 % du budget d’augmentation individuelle des cadres supérieurs.

**ARTICLE 2 – ANCIENNETÉ**

*2.1 Dispositions concernant les non cadres (coeff de 190 à 305 inclus)*

L’effet de l’ancienneté a un impact moyen de **0,5 %** sur la masse salariale de cette catégorie.

*2.2 Dispositions concernant les non cadres (coeff > à 305)*

L’effet de l’ancienneté a un impact moyen de **0,3 %** sur la masse salariale de cette catégorie.

**ARTICLE 3 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

*3.1 Dispositions concernant les non cadres (coeff de 190 à 305 inclus)*

Le montant du crédit global des augmentations individuelles pour le personnel non cadre *(coeff de 190 à 305 inclus)* est fixé pour 2022 à **1,4 %**.

La date d’effet des augmentations individuelles est fixée au 1er avril 2022.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce qu’aucune augmentation individuelle ne soit inférieure à **40 €**.

*3.2 Dispositions concernant les non cadres (coeff > à 305)*

Le montant du crédit global des augmentations individuelles pour le personnel non cadre

*(coeff > à 305)* est fixé pour 2022 à **2,8 %**.

La date d’effet des augmentations individuelles est fixée au 1er avril 2022.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce qu’aucune augmentation individuelle ne soit inférieure à **55 €**.

Lors de la notification des budgets, il est convenu que le budget des forfaités soit distinct du budget des non cadre non forfaité.

*3.3 Contrôle sur l’octroi des augmentations individuelles*

La Direction des Ressources Humaines s’engage à transmettre à chaque Direction la liste du personnel n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle depuis 3 ans afin d’examiner la situation de ce personnel en liaison avec la hiérarchie.

Par ailleurs, les salariés n’ayant pas bénéficié d’une augmentation individuelle depuis 3 ans ou dont le montant des augmentations individuelles pendant cette période ne semble pas être représentatif au regard des compétences mises en œuvre et de la performance réalisée, pourront demander à bénéficier d’un entretien avec la hiérarchie et/ou avec les RH de proximité ou DRH.

**ARTICLE 4 – REVALORISATION DE PRIMES SPECIFIQUES**

Certaines primes spécifiques liées au poste de travail font également l’objet d’une revalorisation comme suit :

* Augmentation de la prime poudre chaude à 16 %
* Augmentation de la prime CND 1 : 60 € mensuel
* Augmentation de la prime CND 2 : 85 € mensuel
* Augmentation de la prime leader d’atelier : 75 € mensuel
* Augmentation de la prime chef d’atelier : 125 € mensuel

**ARTICLE 5 – CRÉDIT SPÉCIFIQUE**

Conformément au protocole d’accord de fin de conflit, un crédit spécifique de 0,25% au 1er avril 2022 pour les non cadres est alloué afin de gommer les disparités liées aux évolutions du marché de l’emploi au fil des années.

Une analyse des salaires et des coefficients sera faite au travers des éléments suivants : âge, ancienneté, diplômes, niveau de compétences et savoir-être afin d’identifier les éventuels écarts.

Cette analyse est conduite par la Direction des Ressources humaines, en lien avec la hiérarchie.

Cette mesure ne se substitue pas à l’attribution d’augmentation individuelle pour les salariés impactés.

**ARTICLE 6 – TRANSPORT**

Pour les salariés qui habituellement prennent le bus et qui font des heures supplémentaires, la direction a décidé de leur permettre d’utiliser les voitures de site du lundi au vendredi. Les voitures resteront sur les sites pendant le weekend. Le nombre de voitures étant limité les salariés devront s’organiser pour covoiturer.

**TITRE II : MESURES SALARIALES CONCERNANT LE PERSONNEL CADRE**

Ces mesures s’appliquent au personnel en CDD et en CDI inscrit à l’effectif à la date de signature du présent accord.

**ARTICLE 1 : AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Le montant du crédit global des augmentations individuelles pour les cadres des positions I à IIIB est fixé pour 2022 à **3,25 %**. La date d’effet des augmentations individuelles est fixée au 1er avril 2022.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce qu’aucune augmentation individuelle ne soit inférieure à **70** **€**.

Le montant du crédit global des augmentations individuelles pour les cadres supérieurs est fixé pour 2022 à **2,65 %**. La date d’effet des augmentations individuelles est fixée au 1er avril 2022.

Eu égard aux modalités d’application des mesures individuelles au sein de ROXEL France, l’attribution d’une augmentation individuelle repose sur la mise en œuvre des compétences et la performance du cadre.

**ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES CADRES**

La convention collective de la métallurgie prévoit une évolution des rémunérations annuelles des jeunes cadres durant les premières années de leur carrière. Pour accompagner cela, nous devons mettre un budget spécifique afin d’éviter des disparités liées aux évolutions du marché de l’emploi et favoriser le développement de carrière de ces derniers.

Ce crédit est financé par 0,25 % de la masse salariale des cadres 1 à 3B et cadres supérieurs.

Ce budget sera géré directement par la Direction des Ressources humaines en lien avec la hiérarchie.

Cette mesure ne se substitue pas à l’attribution d’augmentation individuelle pour les salariés impactés.

* Contrôle sur l’octroi des augmentations individuelles

La Direction des Ressources Humaines s’engage à transmettre à chaque direction la liste du personnel n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle depuis 3 ans, afin d’examiner la situation de ce personnel en liaison avec la hiérarchie.

Par ailleurs, les salariés n’ayant pas bénéficié d’une augmentation individuelle depuis 3 ans ou dont le montant des augmentations individuelles pendant cette période ne semble pas être représentatif au

regard des compétences mises en œuvre et de la performance réalisée, pourront demander à bénéficier d’un entretien avec la hiérarchie et/ou avec les RH de proximité ou la DRH.

**ARTICLE 3 : CREATION DE LA POSITION 3BS**

La Direction a souhaité également améliorer le développement de carrière des cadres en introduisant une position supplémentaire : position 3BS (experts et position intermédiaire pour les managers).

Cette position se situera entre la position 3B et la position 3C.

**TITRE III : GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Lors de la négociation annuelle, les partenaires sociaux ont fait part à la Direction de leur sentiment d’une dégradation des conditions de travail par rapport au standard qualité et sécurité.

Face aux situations évoquées par les partenaires sociaux, la Direction de Roxel a décidé de mettre en place un groupe de travail, piloté par le directeur qualité. Les membres de la Commission centrale sécurité et conditions de travail et la DRH ou son représentant seront membres du groupe de travail.

Les autres participants seront nommés en suivant afin de faire un examen factuel des situations et d’y apporter les solutions.

**TITRE IV : TRANSFORMATION DU PERCO EN PER COL**

Afin de faire bénéficier aux salariés d’un choix plus favorable au niveau de la fiscalité, la Direction a proposé la transformation de notre actuel PERCO en PER COL. Celui-ci fera l’objet d’un accord spécifique.

**TITRE V: THEME PARTICULIER D’ATTENTION**

Dans le cadre de la continuité des mesures mises en place les années précédentes il sera demandé aux hiérarchiques :

* D’assurer l’équité interne entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de notre accord égalité professionnelle
* D’être attentif à la population ATAM en matière de développement de carrière et d’attribution d’augmentation individuelle notamment les salariés qui bénéficient plus de l’augmentation de l’ancienneté.
* De veiller à la qualité du dialogue qu’ils doivent avoir avec chacun des collaborateurs à l’occasion de la notification des mesures salariales

**TITRE VI: SUIVI DE LA POLITIQUE SALARIALE**

**ARTICLE 1 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de se rencontrer dés publication de l’indice des prix de décembre 2022 afin d’examiner l’évolution des paramètres économiques et financiers ainsi que la situation économique et financière de la société.

Pour les salariés dont l’évolution globale des salaires sur l’année 2022 aurait été inférieure à l’indice des prix à la consommation (tous ménages hors tabac), un examen des situations individuelles sera conduit par la Direction des Ressources humaines et la hiérarchie.

**ARTICLE 2– DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

Compte tenu des incertitudes sur le plan international et des possibles répercussions sur l’économie française, les partenaires sociaux se réuniront en fin d’année pour apprécier et décider s’il est nécessaire d’anticiper les NAO 2023 en tout début d’année.

**TITRE VI I: NOTIFICATION ET DEPÔT**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) Aquitaine, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Bordeaux.

Conformément à l’article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à St Médard en Jalles le, 6-4-2022

La Directrice des Ressources Humaines

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour FO