**ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE ET TEMPS DE TRAVAIL**

**SIMOREP & Cie - 2023**

Entre :

**D’une part,**

La SIMOREP & Cie, Caoutchouc Synthétique Michelin ci-après désignée « la société CSM », société en nom collectif, dont le siège social est situé Rue Edouard Michelin 33530 Bassens, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le n° 328 525 746,

Représentée par Monsieur, Directeur du personnel

**Et,**

Les Organisations Syndicales Représentatives de la SIMOREP & Cie

Monsieur, en qualité de délégué syndical, désigné par l’organisation syndicale CFDT.

Monsieur, en qualité de délégué syndical, désigné par l’organisation syndicale CFE-CGC.

**D’autre part,**

Ci-après collectivement dénommées « les parties signataires »

# 1. PREAMBULE

Dans un contexte marqué cette année encore par les crises sanitaire, géopolitique et énergétique, et face à la concurrence accrue des acteurs mondiaux, l’engagement de nos employés, l’attractivité du groupe Michelin tout comme la préservation de notre compétitivité sont essentiels.

Aussi, dans le cadre de sa politique salariale, l’Entreprise a défini les principes directeurs suivants :

* + Définir des budgets d’augmentation pour l’ensemble des catégories de personnel,
  + Prendre en compte l’évolution de l’inflation et par conséquent minimiser ses conséquences sur le pouvoir d’achat,
  + Préserver les premiers niveaux de rémunération, et
  + Reconnaître la performance individuelle.

A l’issue de cette négociation, il a été convenu ce qui suit :

# 2. OBJET ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la SIMOREP & Cie.

Il prévoit des mesures d’augmentation de la rémunération adaptées selon les différentes catégories de personnel.

Il est rappelé que les budgets d’augmentation individuelle tels que prévu à l’Article 4 ci-dessous constituent des moyennes.

# 3. TEMPS DE TRAVAIL 2023

# 3.1. JOURS DE TRAVAIL ET RTT

Compte tenu du calendrier et du positionnement des jours fériés en 2023 (année comportant 365 jours, 105 jours de week-end et 9 jours fériés en semaine) le nombre de jours de RTT au titre de l’année 2023 sera de 13 RTT pour le personnel à la journée (Avenant 1 et 2).

# 3.2. JOURNEE DE SOLIDARITE 2023

Dans le respect de l’accomplissement de la loi du 30 juin 2004 sur la journée de solidarité, les modalités d’accomplissement de la journée de solidarité à la SIMOREP & Cie seront les suivantes :

**Personnel en horaires postés (Avenant 1 et 2) :**

Le décompte de la journée de solidarité est réalisé selon les modalités prévues par l’accord du 21 octobre 2022 portant sur « un avenant à l’accord du 13 novembre 2000 sur la réduction du temps de travail à la SIMOREP & Cie ».

**Personnel à la journée (Avenant 1 et 2) :**

Le lundi de Pentecôte (le 29 mai 2023) sera un jour chômé. La journée de solidarité sera prise sur un jour de RTT, celui du mois de juin 2023.

**Personnel cadres autonomes en forfait jours :**

Le décompte de la journée de solidarité est réalisé selon les modalités prévues par l’accord du 06 juin 2019 portant sur « les conventions de forfait jours et la maîtrise de la charge de travail des cadres en forfait jours ».

# 4. AUGMENTATION DE SALAIRE 2023

# 4.1. PERSONNEL « COLLABORATEUR AVENANT 1 »

Le budget d’augmentation individuelle sera de 5,50% répartis comme suit :

* 3,80% d’augmentation individuelle en mai 2023, incluant un minimum de 2,1% d’augmentation pour les collaborateurs à l’attendu du poste.
* 1,00% d’évolution des primes d’ancienneté,
* 0,70% de budget cours d’année.

# 4.2. PERSONNEL « COLLABORATEUR AVENANT 2 »

Le budget d’augmentation individuelle sera de 5,50% répartis comme suit :

* 3,80% d’augmentation individuelle en mai 2023, incluant un minimum de 1,7% d’augmentation pour les collaborateurs à l’attendu du poste.
* 1,00% d’évolution des primes d’ancienneté,
* 0,70% de budget cours d’année.

# 4.3. PERSONNEL « CADRE »

Le budget d’augmentation individuelle sera de 5,50% répartis comme suit :

* 4,50% d’augmentation individuelle sur la situation annuelle de base en mai 2023,
* 1,00% de budget cours d’année.

# 4.4 CLAUSE DE REVOYURE

En cas d’évolution significative du contexte inflationniste actuel, l’Entreprise conviera les signataires pour échanger sur les conséquences de cette évolution.

# 5. PRIME D’ANCIENNETE POUR LES SALARIES COLLABORATEURS AVENANT 1 et AVENANT 2

La formule de la prime d’ancienneté (PA) pour les salariés des statuts collaborateurs Avenant 1 et Avenant 2 demeure inchangée.

La PA se calcule à partir de l’ancienneté acquise, appréciée au 31 décembre de l’année en cours. Elle évolue avec :

* + La valeur du point mensuel,
  + Le coefficient du salarié,
  + Le nombre d’années d’ancienneté entre 1 et 16 ans.

Il est rappelé que l’Entreprise s’est engagée, dans le cadre de l’Accord « ADAPT France 21-23 » signé le 27 avril 2021 à faire évoluer le plafond de l’ancienneté dans le calcul de la PA de 16 ans à 17 ans, en 2023.

Tous les salariés collaborateurs Avenant 1 et Avenant 2 ayant 16 ans et plus d’ancienneté seront concernés par l’application de cette disposition applicable au 1er janvier 2023.

# 6. PRIME LIEE AU POUVOIR D’ACHAT AU REGARD D’UN CONTEXTE 2022 DIFFICILE

**6.1 Objet de la prime**

La loi portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat du 16 aout 2022 a créé la « prime de partage de la valeur » qui a vocation à pérenniser la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat.

Dans un contexte 2022 difficile, l’Entreprise a décidé de verser, dans le cadre au dispositif précité, une primée intitulée « Prime liée au pouvoir d’achat dans un contexte difficile 2022 ».

**6.2 Salariés bénéficiaires**

Cette prime a vocation à bénéficier à l’ensemble des salariés de l’Entreprise (CDI, CDD, apprentis) ainsi qu’aux intérimaires, présents aux effectifs au 15 février 2023, dont la rémunération annuelle, soumise à cotisations sociales selon les dispositions de l’article L.242-1 du code de la sécurité sociale, perçue durant les 12 mois précédant le versement de la prime, est inférieure à 50 000 euros bruts.

**6.3 montant de la prime**

Le montant de la prime versée aux salariés bénéficiaires, au sens de l’article 5.2 du présent Accord, sera de 700 euros bruts.

Cette prime pourra être exonérée des prélèvements sociaux (cotisations sociales, CSG-CRDS) et fiscaux (impôt sur le revenu) conformément à la Loi.

**6.4 date de versement de la prime**

Cette prime sera versée au mois de mars 2023.

# 7. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD

## 7.1 Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.  Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu’au 31 décembre 2023.

En tout état de cause, à cette date, l’accord prendra fin sans autre formalité de l’une ou l’autre des parties et sans que puisse être invoqué par l’une ou l’autre d’entre elles, le bénéfice d’une tacite reconduction ou des dispositions de l’article L. 2222-4 du code du travail.

## 7.2 Mise en œuvre

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé ou remis en main propre contre décharge, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de la signature, à chaque Organisation Syndicale représentative.

## 7.3. Formalités de révision

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision, à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

## 7.4. dépôt de l’accord

Après notification à chacune des parties, le présent Accord sera déposé par l’Entreprise sur la plateforme Télé@accords, dans les conditions légales et réglementaires applicables, ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes de Bordeaux.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Bassens, en 6 exemplaires originaux, le jeudi 09 février 2023.

**Pour la SIMOREP & Cie. représentée par** :

M.

**Pour les Organisations Syndicales représentatives :**

**Pour la CFDT :**

M.

**Pour la CFE-CGC :**

M.