**ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2023**

**SOCIETE ECSA**

Protocole d’accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue à l’article L.2242-1 du Code du Travail.

**Entre**

ECSA représentée par le Directeur de l’Usine, dûment habilité aux fins des présentes,

**D’une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées par leur Délégué Syndical :

* L’organisation syndicale **CFE-CGC**,
* L’organisation syndicale **CFTC**,
* L’organisation syndicale **CGT**,

**D’autre part,**

**Il est convenu ce qui suit :**

TABLE DES MATIERES

[PREAMBULE 3](#_Toc126257965)

[TITRE 1 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES NON-CADRES 4](#_Toc126257966)

[Article 1.1 – Mesures en faveur des salariés de la catégorie « Ouvrier » 4](#_Toc126257967)

[Article 1.2 – Mesures en faveur des salariés « ATAM » (Administratif, Technicien, Agent de maîtrise) 4](#_Toc126257968)

[Article 1.3 – Mesures relatives aux primes 5](#_Toc126257969)

[Article 1.3.1 – Evolution de la Prime Vacances 5](#_Toc126257970)

[Article 1.3.2 – Intégration d’une partie de la Prime Vacances dans le salaire de base 5](#_Toc126257971)

[Article 1.3.3 – Conséquence de l’application cumulée des articles 1.3.1 et 1.3.2 5](#_Toc126257972)

[TITRE 2 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES CADRES 5](#_Toc126257973)

[TITRE 3 – EGALITE SALARIALE HOMMES – FEMMES 6](#_Toc126257974)

[TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES 6](#_Toc126257975)

[Article 4.1 : Durée de validité 6](#_Toc126257976)

[Article 4.2 : Formalités de notification et de dépôt 6](#_Toc126257977)

# 

# PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2023 portant sur la rémunération, les parties au présent accord se sont réunies le jeudi 2 février 2023.

Lors de cette réunion, la Direction a rappelé les dispositions de l'accord portant sur l'amélioration de la performance économique de la société ECSA signé le 6 décembre 2021 entre la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de la société ECSA, en vue de l'obtention du projet CR3 de son client unique Stellantis, en particulier celles de l'article 3.1 relatif à la Politique salariale, qui prévoit l'absence de mesure salariale dans le cadre de la politique annuelle des salaires au titre des années 2022 et 2023.

Toutefois, l’année 2022 a été marquée par un contexte exceptionnel de forte inflation. Cette situation a conduit la Direction, en réponse à une demande des Organisations Syndicales, à revoir, à titre exceptionnel, l’article 3.1 « Politique salariale » de l’accord portant sur l’amélioration de la performance économique de la société ECSA.

Ainsi, malgré un exercice 2022 fortement pénalisé par la poursuite de la crise des semi-conducteurs, la crise géopolitique en Europe avec la guerre en Ukraine, les jours de fermeture des constructeurs entrainant des *«* *Stop & Go »* et le consensus des analystes qui prévoit un résultat net consolidé négatif (perte) pour le Groupe sur l’année 2022, il est convenu de mettre en œuvre les mesures salariales qui suivent au titre de l’année 2023.

Il est également convenu que le calendrier des NAO 2023 est tout à fait exceptionnel et que les NAO 2024 se dérouleront donc selon le calendrier habituel, c’est-à-dire postérieurement à la présentation des résultats du Groupe 2023.

# TITRE 1 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES NON-CADRES

Il est précisé que pour le personnel Non-Cadre impacté par l’augmentation du SMIC au 1er janvier 2023, l’ensemble des mesures salariales ci-dessous s’appliqueront sur le salaire de base revalorisé au niveau du SMIC 2023.

## Article 1.1 – Mesures en faveur des salariés de la catégorie « Ouvrier »

Après avoir constaté que 79% du personnel de la catégorie « Ouvrier » a été rattrapé par l’évolution du SMIC au 1er janvier 2023 et à la demande unanime des Organisations Syndicales Représentatives, il est convenu à titre **tout à fait exceptionnel** d’appliquer une mesure de cohérence salariale en considération d’un critère d’ancienneté.

Ainsi, un budget d’augmentation générale sera appliqué sur le salaire de base du 1er janvier 2023, pour les salariés de la catégorie « ouvriers » présents à la date du versement, dans les conditions suivantes :

* **Salariés ayant une ancienneté comprise entre 0 et 19 ans** : **2.9%** d’augmentation générale à la date du 1er janvier 2023 (salaire de référence janvier 2023 après application de la revalorisation du SMIC). Cette augmentation sera effective à compter de la paie de février 2023 avec, exceptionnellement, un effet rétroactif au 1er janvier 2023.
* **Salariés ayant une ancienneté comprise entre 20 et 29 ans** : **4.7%** d’augmentation générale à la date du 1er janvier 2023 (salaire de référence janvier 2023 après application de la revalorisation du SMIC). Cette augmentation sera effective à compter de la paie de février 2023 avec, exceptionnellement, un effet rétroactif au 1er janvier 2023.
* **Salariés ayant une ancienneté supérieure à 30 ans** : **6%** d’augmentation générale à la date du 1er janvier 2023 (salaire de référence janvier 2023 après application de la revalorisation du SMIC). Cette augmentation sera effective à compter de la paie de février 2023 avec, exceptionnellement, un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## Article 1.2 – Mesures en faveur des salariés « ATAM » (Administratif, Technicien, Agent de maîtrise)

* 3.5% d’augmentation générale sera appliqué sur le salaire de base du 1er janvier 2023, pour les salariés présents à la date du versement. Cette augmentation sera effective à compter de la paie de février 2023 avec, exceptionnellement, un effet rétroactif au 1er janvier 2023.
* Un budget de 0,30 % sera consacré aux augmentations individuelles. Ces augmentations individuelles seront effectives sur la paie du mois de mars 2023 avec, exceptionnellement, un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## Article 1.3 – Mesures relatives aux primes

### Article 1.3.1 – Evolution de la Prime Vacances

Le montant de la prime vacances est majoré de 65€. Son montant est ainsi porté à 1560€ bruts. Les conditions et modalités d’attribution demeurent inchangées.

### Article 1.3.2 – Intégration d’une partie de la Prime Vacances dans le salaire de base

Il est convenu de réintégrer une partie de la prime vacances, correspondant à un montant de 260€, dans le salaire de base des salariés bénéficiaires de la prime vacances.

Ainsi le salaire de base mensuel des salariés concernés sera augmenté de 20€ bruts (260€ / 13 mois).

Cette mesure sera effective sur la paie de février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

### Article 1.3.3 – Conséquence de l’application cumulée des articles 1.3.1 et 1.3.2

Par application cumulée des articles 1.2.1 et 1.2.2, le nouveau montant de la prime vacances est 1 300€ bruts.

# TITRE 2 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES CADRES

Compte tenu de la nature des fonctions exercées par les cadres et de leurs modalités d'exercice, les mesures concernant les personnels Cadres prendront exclusivement la forme d’Augmentations Individuelles et feront l’objet d’une campagne annuelle unique.

Le niveau moyen des augmentations attribuées aux Cadres sera au moins équivalent à celui des augmentations générales et individuelles appliquées à la catégorie ATAM soit 3.5%.

Cette mesure sera mise en œuvre en mai 2023 et sera exceptionnellement rétroactive au 1er avril 2023.

A titre exceptionnel, en 2023, l’augmentation individuelle dont bénéficierait le Cadre ne pourra pas être inférieure à 2%.

Pour les Cadres qui bénéficieront d’une AI et qui ne bénéficient pas par ailleurs d’une FVC, les 2% d’AI minimum seront exceptionnellement rétroactifs au 1er janvier 2023.Le complément sera versé selon le calendrier prévu au Titre 2.

# TITRE 3 – EGALITE SALARIALE HOMMES – FEMMES

Dans son ensemble, aucun écart significatif de salaire et/ou de coefficient non justifié par des critères objectifs (liés notamment à l’âge, l’ancienneté, la qualification, la fonction …) n’est constaté et il est par ailleurs rappelé que la société ECSA a signé un accord sur l’égalité professionnelle le 9 mars 2021 qui s’applique à l’année 2022 notamment.

# TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

## Article 4.1 : Durée de validité

Le présent accord est conclu pour l’année 2023.

## Article 4.2 : Formalités de notification et de dépôt

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative et leur sera notifié par voie électronique.

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la DDETS de Cesson Sevigné, de manière dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), et auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Rennes, conformément aux dispositions légales.

Fait à Chartres de Bretagne, le 02 février 2023 en 5 exemplaires originaux.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société**  Directeur Usine | **Pour les Organisations Syndicales :**  Pour la CFE-CGC  Pour la CFTC  Pour la CGT |