**PROCES-VERBAL DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES AU TITRE DE L’ANNEE 2023**

Le présent procès-verbal est signé entre :

D’une part :

- la société ANDRITZ SAS, au capital de 51.339.286 €, dont le siège social est sis Allée de la Garenne à Châteauroux (36000), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Châteauroux RCS 380 237 909, code APE 2829B, représentée par xxxxxxxxxxxxx en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines,

Et d’autre part :

* le Délégué Syndical (CGT), Monsieur xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 9 et 21 février 2023 dans le but d’engager une négociation sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Le présent procès-verbal a pour but de formaliser le résultat de ces échanges sur la thématique de la rémunération et du partage de la valeur ajoutée.

Les parties souhaitent mentionner que des échanges vont avoir lieu sur les autres thématiques à savoir le temps de travail et l’égalité professionnelle, le télétravail ayant fait l’objet d’un accord d’entreprise signé en date du 10 janvier 2023. La négociation va se poursuivre sur ces sujets mais les parties souhaitent d’ores et déjà formaliser dans le présent procès-verbal les points sur lesquels un accord est intervenu.

**ARTICLE 1. REMUNERATION, PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

1. Rémunération
   1. Salaires de base

AUGMENTATION GENERALE

Les parties se sont accordées sur la mise en œuvre d’une augmentation générale de 5% (cinq pour cent) sur le salaire de base, applicable à compter du 1er juin 2023.

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des catégories de personnel, sous réserve de la condition et de l’exclusion suivantes.

L’application de l’augmentation générale est soumise à la condition d’avoir été présent à l’effectif de l’entreprise au 1er juillet 2022.

L’application de l’augmentation générale est exclue pour les salariés ayant bénéficié entre le 1er juillet 2022 et le 31 mai 2023 d’une augmentation individuelle de salaire supérieure ou égale à 5% du salaire de base, quelle que soit l’origine de cette augmentation (contractuelle, conventionnelle, évolution professionnelle, etc.).

Pour les salariés ayant bénéficié d’une augmentation individuelle depuis le 1er juillet 2022 inférieure à 5% de leur salaire de base, l’augmentation générale sera applicable dans la limite de la différence entre l’augmentation déjà perçue et 5%, pour leur permettre d’atteindre en totalité 5% d’augmentation sur le salaire de base initial.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique d’inflation actuel, ont convenu d’affecter l’essentiel du budget d’augmentation à l’augmentation générale.

Par conséquent, le budget d’augmentation individuelle sera limité à 1% maximum, qui sera consacré aux mesures suivantes par ordre de priorité :

* Repositionnement salarial pour un meilleure cohérence dans la grille des salaires
* Augmentation de salaire liée à une prise de responsabilité au cours des derniers mois
* Valorisation de performances individuelles sur le poste de travail.

Les augmentations prévues par les contrats de travail le cas échéant, ou par la convention collective suite à un changement de coefficient ou d’indice, seront appliquées à la date prévue par le texte qui les fondent.

1. Prime de partage de la valeur

Les partenaires sociaux ont convenu le versement d’une prime de partage de la valeur, telle que prévue par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Cette loi permet aux partenaires sociaux d’attribuer une prime exonérée de cotisations et contributions sociales, et exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS dans des conditions et modalités déterminées.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune autre prime, ni aucun autre élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui serait obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

1. Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires de la prime de partage de la valeur sont l’ensemble des salariés liés à l’entreprise, au jour du dépôt du présent accord auprès de la DREETS, par un contrat de travail qu’elle qu’en soit la nature et quel que soit l’horaire de travail du salarié concerné (CDI, CDD, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation, temps partiel, temps plein), ainsi que les intérimaires mis à disposition de l’entreprise, au jour du dépôt du présent accord auprès de la DREETS également.

1. Critère de modulation et montant de la prime

Parmi les critères proposés par la loi, les partenaires sociaux ont choisi de retenir celui de l’ancienneté dans l’entreprise pour moduler le montant attribué à chaque salarié concerné.

L’ancienneté est définie comme étant la durée du contrat en cours et éventuellement des contrats précédents avec l’entreprise, incluant également la durée des missions d’intérim avec l’entreprise, dans la limite de la reprise légale de 3 mois précédant l’embauche.

L’ancienneté est appréciée à la date de versement de la prime de partage de la valeur.

1. Montant de la prime

Le montant de la prime de partage de la valeur varie selon les tranches d’ancienneté établies conformément à la définition de l’article 1.b.2.

* Ancienneté inférieure à un an : 300€ (trois cents euros)
* Ancienneté comprise entre un an et moins de trois ans : 600€ (six cents euros)
* Ancienneté comprise entre trois ans et moins de dix ans : 900€ (neuf cents euros)
* Ancienneté égale ou supérieure à dix ans : 1200€ (mille deux cents euros).

1. Date de versement de la prime

La prime de partage de la valeur est versée en une seule fois, avec la paie du mois de mars.

1. Régime social et fiscal de la prime

La prime est soumise au régime social et fiscal prévu par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Ces dispositions prévoient deux régimes d’exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire. La prime de partage de la valeur bénéficie d’une exonération :

* De l’ensemble des cotisations sociales, de l’impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social lorsqu’elle est versée aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC ;
* Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS) lorsqu’elle est versée aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC. Elle est également dans ce cas soumise à l’impôt sur le revenu.

1. Partage de la valeur ajoutée

S’agissant de l’épargne salariale, l’accord d’intéressement pour la Division Separation, applicable aux établissements de Châteauroux et de Vélizy, a été conclu en 2021 pour une durée de 3 ans, soit jusqu’à fin 2023.

L’accord d’intéressement pour la Division Feed & Biofuel, applicable à l’établissement de Saint Avertin, a été conclu en 2022 pour une durée de 3 ans, soit jusqu’à fin 2024.

S’agissant de la Division Pulp & Paper, les partenaires sociaux ont convenu d’attendre la stabilisation de l’organisation de l’établissement de Scorbé-Clairvaux avant d’envisager la négociation d’un nouvel accord d’intéressement applicable à cet établissement.

Compte tenu de la taille réduite de cet établissement, ainsi que de la multitude d’activités exercées par les salariés rattachés à cet établissement, il apparaît difficile de maintenir un accord d’intéressement qui soit suffisamment cohérent. De même, l’établissement de Saint Avertin compte aujourd’hui un nombre très limité de salariés. C’est pourquoi les partenaires sociaux ont évoqué lors des négociations la possibilité de mettre en place un accord d’intéressement unique, ayant vocation à s’appliquer à l’ensemble des établissements de l’entreprise.

Ce point sera abordé à nouveau lors des prochaines négociations, le statu quo ayant été préféré en 2023.

**ARTICLE 2. DUREE, DENONCIATION, REVISION**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur au plus tôt le jour suivant son dépôt auprès de la DREETS sous réserve de sa validation par la DREETS, et cessera de s'appliquer le 31 décembre 2023. En application de l'article L2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

La dénonciation et la révision du présent accord s’effectueront dans le cadre des dispositions légales des articles L.2222-5 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 3. COMMUNICATION DE L’ACCORD**

Le texte du présent procès-verbal, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

**ARTICLE 4. PUBLICITE**

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Fait à Châteauroux, le 6 mars 2023.

**xxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**

**Responsable Ressources Humaines Délégué Syndical**