##### H:\Logo\Paturle_Aciers_Logo_FR.pngPaturle Aciers SAS

##### 34 rue du Commandant l’Herminier

##### 38380 Saint Laurent du Pont

N° Siren 381 783 489

**ACCORD NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**Entre les soussignés :**

La société Paturle Aciers SAS dont le siège social est situé 34 rue du Commandant l’Herminier – 38380 Saint Laurent du Pont, n° Siret 381 783 489, représentée par , en sa qualité de Directeur Général,

D’une part

**Et**

* La CGT, représentée par , en sa qualité de délégué syndical,
* La CFE-CGC, représentée par , en sa qualité de délégué syndical,

D’autre part,

**PREAMBULE**

A l’issue des réunions relatives à la négociation obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, qui se sont déroulées les 11 octobre, 24 octobre et 15 novembre 2022, il a été convenu, pour l’ensemble des salariés de l’entreprise, les dispositions suivantes pour l’année 2023.

**ARTICLE 1 – AUGMENTATION DES SALAIRES MENSUELS BRUTS DE BASE**

L’augmentation des salaires mensuels bruts de base se fera en deux temps :

**Au 1er novembre 2022** : chaque salarié bénéficiera d’une augmentation collective applicable à son salaire mensuel brut de base en vigueur au 31 octobre 2022, calculée de la façon suivante :

* un montant brut de 70€ sur une base temps plein. Ce montant sera calculé au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel et au prorata du barème qui leur est applicable pour les salariés en contrats en alternance
* un pourcentage complémentaire de 1.80%.

**Au 1er janvier 2023** : une enveloppe de 0.80% des salaires mensuels bruts de base en vigueur au 31 décembre 2022 sera attribuée sous forme d’augmentations individuelles facultatives, sur proposition de la hiérarchie.

L’attribution de l’augmentation individuelle se fera sur décision des cadres responsables des unités de production ou des services de l’entreprise, sur la base notamment de l’engagement de chacun des salariés dans le plan de progrès et d’amélioration continue (TPM, chasse aux pertes, maintenance autonome, améliorations, prise en compte des objectifs, fonctionnement des processus, etc …). Une grille détaillant 6 critères et 21 sous-critères est proposée en support en production (en annexe).

**ARTICLE 2 – TAUX HORAIRE BRUT MINIMUM**

A compter du 1er janvier 2023, le taux horaire minimal brut ne pourra être inférieur à 12.50 € lors de l’embauche directe de salariés, hormis pour les salariés en contrat de professionnalisation ou d’apprentissage qui relèvent d’un barème spécifique.

**ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE DES COMPETENCES & RATTRAPAGES SALARIAUX**

La reconnaissance des compétences acquises par des formations qualifiantes ou diplômantes, ou par la validation des acquis de l’expérience, ainsi que la poursuite des actions de rattrapage ou de promotion se fera à hauteur d’un budget de 0,20 % de la masse salariale brute annuelle prévisionnelle 2023 (base : budget 2023).

**ARTICLE 4 – INTERESSEMENT**

Le montant maximal de la prime trimestrielle d’intéressement est de 450 € (quatre cent cinquante euros) si le taux d’atteinte des objectifs définis par l’accord d’intéressement en vigueur est de 100%.

**ARTICLE 5 – PRIMES DE PANIER**

Une prime de panier d’un montant de 4.20 € est octroyée aux salariés travaillant en équipes aux conditions suivantes :

* Une prime de panier par faction du matin ou de l’après-midi, totalisant un minimum de 6 heures de travail,
* Un maximum de 13 primes de panier par période de paie (hors primes de panier de nuit).

**ARTICLE 6 – TITRES RESTAURANT**

Des titres-restaurant sont attribués aux salariés qui en font la demande et qui ne bénéficient pas d’un autre avantage équivalent (primes de panier, remboursement des frais de repas par la société…).

L’acquisition des titres-restaurant, d’une valeur nominale de 7 €, est financée conjointement à hauteur de 4.20 € (60%) par l’employeur et de 2.80 € (40%) par le salarié.

Il est attribué un titre-restaurant par jour de travail effectif et par repas compris dans l’horaire de travail journalier du salarié, sans que le nombre de titres restaurant attribués ne puisse être supérieur à 13 par période de paie.

Les modalités d’obtention, d’adhésion et de distribution sont précisées dans un règlement intérieur.

**ARTICLE 7 – PRIME DE REMPLACEMENT**

Lorsqu’un salarié est absent, quelqu’en soit la cause, pour une durée supérieure à 1 mois, et que son absence ne fait pas l’objet d’un remplacement, le collègue qui assume une partie de sa charge de travail en plus de la sienne bénéficie d’une prime mensuelle de 100 € bruts.

Dans l’hypothèse où cette charge de travail est répartie entre plusieurs collègues, la prime est partagée de façon égale entre eux.

Cette prime ne concerne pas le responsable du service au sein duquel est constatée l’absence.

**ARTICLE 8 – PRIMES D’ASTREINTE**

La compensation salariale perçue par les salariés en astreinte est versée dans les conditions suivantes :

* Astreinte du personnel de maintenance : 250 € bruts par semaine d’astreinte,
* Astreinte POI : 200 € bruts par semaine d’astreinte.

Ces compensations sont majorées de 30 € bruts par jour férié inclus dans la semaine d’astreinte.

**ARTICLE 9 – PRIMES D’AMELIORATION**

Chaque salarié de l’entreprise peut émettre une suggestion d’amélioration, qui fait ensuite l’objet d’une proposition d‘amélioration après avis du responsable de service.

Lorsque cette proposition a été acceptée, mise en place et que son efficacité a été vérifiée conformément à la procédure DIR004 (dénommée « Revue de propositions d’amélioration »), le salarié à l’origine de l’amélioration bénéficie d’une prime d’amélioration.

Le montant de la prime d’amélioration est maintenu à hauteur de 300 € bruts.

Si la proposition d’amélioration a été émise par plusieurs salariés, la prime est divisée entre eux à parts égales.

**ARTICLE 10 – PRIMES DE NUIT (travail en faction)**

Les heures réalisées dans le cadre des factions de nuit donnent lieu à une majoration du taux horaire de 40%.

**ARTICLE 11 – EGALITE PROFESSIONNELLE**

L’index de l’égalité au titre de l’année 2021 s’est avéré incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75%. Cette situation résulte du manque de mixité de nos métiers de production.

Des négociations sur le sujet de l’égalité professionnelle seront engagées sur le 1er trimestre 2023.

Il est rappelé que l’enveloppe destinée à la reconnaissance des compétences et rattrapages salariaux visée à l’article 3 du présent accord, doit également permettre de réduire, voire supprimer, les éventuels écarts constatés entre les hommes et les femmes, à situation équivalente.

**ARTICLE 12 –MOBILITE DOMICILE / TRAVAIL**

Convaincue que ce sujet doit être envisagé à l’échelle du territoire et partagé avec les autres acteurs économiques du secteur, la société Paturle Aciers s’associe à l’action mobilité menée par la Communauté de Communes Cœur de Chartreuse et le Parc de Chartreuse, avec le soutien de l’AGEDEN (Association pour une Gestion Durable de l’Energie).

Une étude de nos besoins sur les trajets domicile / travail a été déployée sur le 1er trimestre 2022. Des essais gratuits de vélos à assistance électrique ont été proposés aux salariés au printemps 2022.

Pour 2023, des projets sont à l’étude :

* création d'une communauté de covoitureurs destinés aux salariés des structures,
* adhésion au programme Objectif Employeur Pro Vélo (OEPV),
* organisation d’un événement avec les salariés des différentes zones d'activités.

**ARTICLE 13 – CLAUSE DE REVOYURE**

Compte tenu des incertitudes particulièrement importantes qui pèsent sur l’évolution de l’activité économique et de l’inflation en 2023, les parties conviennent de se revoir le 17 juillet 2022 afin de faire un point sur la situation au 30 juin 2023.

**ARTICLE 14 – DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 14 mois, soit du 1er novembre 2022 au 31 décembre 2023.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

**ARTICLE 15 – PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord est rédigé en 4 exemplaires originaux, dont un sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera adressé au Conseil des Prud’hommes de Grenoble.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail appelée « TéléAccords », accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Fait à Saint Laurent du Pont en 5 exemplaires originaux, le 15 novembre 2022.

**La Direction**

**La CGT La CFE-CGC**