# ACCORD D’ENTREPRISE NAO 2023

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société FAIVELEYTECH BOURGOIN, Société par Actions Simplifiée au capital de 3013328 €uros, Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Vienne sous le n° B 389553769

Dont le siège social est situé 107 allée de Chardillonnay Maubec 38307 BOURGOIN JALLIEU

Représentée aux présentes par …….. en sa qualité de Directrice d’exploitation de la société FaiveleyTech Bourgoin, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

D´une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives au sein du site, représentées par :

* ……., en sa qualité de déléguée syndicale CGT

D´autre part,

IL EST NEGOCIE ET CONVENU CE QUI SUIT :

**Préambule**

Le présent Accord de NAO est conclu dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire en entreprise.

Les parties se sont rencontrées à 5 reprises les 15 mars, 29 mars, 03, 04 et 05 avril afin d’aborder les thèmes de la négociation obligatoire énumérés aux articles L. 2242-5 à L.2242-14 du Code du Travail, à savoir :

* Les salaires effectifs,
* La durée effective, l’organisation du temps de travail et le droit à la déconnexion
* L'égalité professionnelle,
* L´insertion professionnelle et le maintien dans l´emploi des travailleurs handicapés,
* La prévoyance et l´épargne salariale.
* La mobilité douce et les déplacements

A la date fixée lors de la première réunion, à savoir le 15 mars, les documents de synthèse relatifs à la négociation ont été communiqués aux Délégués Syndicaux.

**Article 1 - Champ d´application de l´accord**

Le présent Accord s´applique exclusivement à l´ensemble du personnel inscrit, travaillant au sein de l’entreprise X SAS.

**Article 2 – Date d’effet et durée**

Nonobstant sa date de signature et la date des formalités de dépôt et publicité, le présent accord prend effet d’un commun accord entre les parties, et sauf pour les points pour lesquels il en est disposé autrement, à compter du 1er avril 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 3 – Interprétation de l’accord**

Le présent accord fait loi entre les parties qui l’ont signé.

Toutefois, s’il s’avérait que l’une des clauses du présent accord pose une difficulté d’interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, que la difficulté porte sur un litige d’ordre collectif ou individuel, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l’application du présent accord.

La demande de la réunion devra consigner l’exposé précis du différend.

A la suite d’une 1ère réunion et si cela est nécessaire, une 2ème réunion pourra être organisée dans le mois suivant la 1ère réunion.

La position retenue en fin de réunion et en conséquence l’interprétation en résultant sera donnée sous forme d’une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

Jusqu’à l’expiration des délais cités ci-avant, les parties signataires s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

**Article 4 – La durée effective du travail et l’organisation du temps de travail.**

Un nouvel accord temps de travail pour les non-cadres est programmé pour une application à partir du 1er septembre 2023.

Les éléments de ce dispositif seront détaillés dans l’accord en question que les parties s’engagent à signer avant le 1er juillet 2023.

Cet accord portera sur le principe d’une semaine de travail de 37,5h pour l’ensemble des collaborateurs non-cadres avec une annualisation des 35h. En contrepartie, les collaborateurs disposeront de 14 jours de RTT sur une année pleine.

Les heures supplémentaires « structurelles » actuelles liées à l’organisation du travail sur 37,5h seront intégrées au salaire de base.

**Article 5 – La revalorisation des salaires**

Pour les salariés non-cadres : Augmentation Générale du salaire de base de 1%.

Pour les salariés cadres : Enveloppe d’Augmentation Individuelle de 1% de la masse salariale cadres.

Ces revalorisations seront effectives au 1er avril 2023.

**Article 6 – Les primes et accessoires de salaire**

1. **Prime Transport :**

Mise en place d’une prime de transport sous la forme d’une indemnité kilométrique par jour de travail, à partir du 1er juillet 2023 selon les modalités suivantes :

4 zones kilométriques, entre le site X et le domicile. Trajet le plus direct entre la distance et le temps de trajet (un trajet plus long mais bien plus rapide que la route la plus courte sera pris en compte).

De 0 à 5 km : 1,00 € / jour travaillé

De 6 à 12 Km : 1,80 € / jour travaillé

De 13 à 20 Km : 2,20 € / jour travaillé

21 Km et plus : 2,50 € / jour travaillé

Au titre de la mobilité « douce », l’entreprise met à disposition un local vélo abrité et une borne de recharge pour les véhicules électriques. La prime de transport est également attribuée pour les personnes venant en transport en commun et dont l’abonnement est pris en charge à 50%.

Les salariés disposant d’un véhicule de fonction ou d’un véhicule de service permanent ne sont pas éligibles à cette prime.

1. **Prime qualité**

Les modalités de cette prime seront revues en cours d’année afin d’obtenir des objectifs clairs et identifiables.

1. **Prime de présentéisme**

La prime de présentéisme versée actuellement au trimestre passera sur un versement mensuel de 54€ sans incident sur la période d’élément variable (période de paie et non mois civil) à compter du 1er juillet 2023.

Néanmoins les règles de fonctionnement sont revues de la façon suivante :

* Absence (journée d’absence ou retard de plus de 2h) non justifiée :
  + 1 absence ou plus dans le mois = Pas de prime
  + Une absence chevauchant plusieurs périodes sera comptabilisée sur chaque période.
* Retard (entre 1 min et 1h59) non justifié :
  + 1 retard = Prime de 25 €
  + 2 retards ou plus = Pas de prime
* Anomalie de pointage (oubli de pointage) :
  + 1 ou 2 anomalies = 25 €
  + 3 anomalies ou plus = Pas de prime

En cas d’évènements collectifs exceptionnels, des dérogations peuvent être accordées.

Conditions d’attribution :

La prime de présentéisme est éligible pour tous les salariés à partir du 1er mois complet et présent dans les effectifs au 1er janvier de l’année civile.

Le reste des règles non modifiées, restent inchangées.

**Article 7 – Ancienneté**

A partir de la 6ème année d’ancienneté, un jour de congé d’ancienneté sera attribué pour le personnel non-cadre.

**Article 8 – Prime de partage de la valeur**

Une prime de partage de la valeur de 700 € sera attribuée à l’ensemble des salariés en mai 2023.

Les modalités de versement de cette prime seront indiquées dans la DUE ou l’accord.

**Article 9 - Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont l’un sur support électronique auprès de la DIRECCTE – Unité territoriale de l’Isère et un auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Vienne. Par ailleurs, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire. Enfin, la communication du présent Accord sera faite par voie d’affichage.

Fait à Bourgoin, le 12 avril 2023

En cinq exemplaires originaux,

Pour la Société FaiveleyTech Bourgoin

Pour les Délégués syndicaux

*Après avoir paraphé de leurs initiales, les 04 premières pages du présent accord, chaque partie apposera la 6ème page sa signature précédée des mentions manuscrites « Lu et approuvé – Bon pour accord »*