**ACCORD NAO Salaires 2022**

**Conclu au titre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, entre les soussignés :**

**L’établissement BORGWARNER France SAS – 9 boulevard de l’industrie – 41000 Blois,** représenté par

Monsieur XXXXX XXXXX agissant en qualité de Directeur de l’Etablissement de Blois

Madame XXXXX XXXXX agissant en qualité de Directrice Ressources Humaines du Site de Blois,

Assistés de

Monsieur XXXXX XXXXX, Responsable des Ressources Humaines

D'une part,

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’établissement BORGWARNER France SAS de Blois

CFDT, représentée par XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX et XXXXX XXXXX

CFE-CGC, représentée par XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX et XXXXX XXXXX

CGT, représentée par XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX et XXXXX XXXXX

FO, représentée par XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX et XXXXX XXXXX.

Ci-après les « Organisations Syndicales »

D'autre part,

**Préambule**

**Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire conformément à l’article L2242-1 du Code du Travail, les organisations syndicales de l’établissement de Blois et la direction se sont rencontrées les 6, 11, 14 et 19 Janvier 2022 afin de négocier les salaires de l’année 2022.**

Depuis 2019, la dynamique du marché automobile se tourne de plus en plus, et de plus en plus vite vers les véhicules électriques au détriment des motorisations à combustion, impactant négativement notre performance financière. 2020 a été marquée par la pandémie de Covid et l’activité partielle associée. 2021 a vu perdurer la crise Covid et ses impacts sur l’ensemble de la chaine logistique mais également sur les stratégies des constructeurs.

Pour préserver la compétitivité de l’établissement, le site continue d’investir dans de nouvelles technologies au travers de l’hydrogène.

Dans ce contexte difficile, il est primordial d’assurer l’avenir du site tout en préservant la motivation de l’ensemble des salariés. C’est pourquoi, chacune des parties a confirmé la volonté de proposer une politique sociale et salariale en lien avec nos objectifs, et de motiver, reconnaître, et fédérer l’ensemble des salariés autour de ce projet d’entreprise.

Pour rappel, les dispositions négociées en 2021 sont présentées ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **NON CADRE** | **CADRE** |
| Augmentation générale | 1,7% au 1er avril 2021 | - |
| AI selon atteinte des objectifs | - | 1,7% au 1er avril 2021 |
| Augmentation individuelle | Budget de 0,5% au 1er avril 2021 | |
| Evolution individuelle | Budget de 0,35% | |

Pour l’année 2022, les discussions avec les partenaires sociaux se sont orientées vers un projet de politique salariale proposant une répartition entre :

* Une augmentation générale (AG) exceptionnellement forte pour
  + compenser les pertes de salaires subies depuis 2020 par les salariés en activité partielle et équilibrer au regard des inflations 2021 et prévisions 2022
  + redonner du pouvoir d’achat à l’ensemble du personnel.
* Une augmentation individuelle (AI) comme levier de motivation et de reconnaissance des objectifs atteints malgré la situation de crise sanitaire et financière.
* Un budget d’évolution individuelle (EI) pour supporter l’évolution, la promotion et la gestion de carrière de nos collaborateurs

Il est ainsi convenu :

**Pour les salariés non cadres**

* + Une augmentation générale de 2,1 % sera appliquée à compter du 1er juillet 2022.
  + Un budget d’augmentation individuelle de 0,50 % applicable à compter du 1er juin 2022.
  + Un budget d’évolution individuelle de 0,3 %

**Budget total 2,9 %**

**Pour les salariés cadres**

* + Une augmentation individuelle assujettie à l’atteinte des objectifs de 2,1 % sera appliquée à compter du 1er juillet 2022.
  + Un budget d’augmentation individuelle de 0,50 % applicable à compter du 1er juin 2022.
  + Un budget d’évolution individuelle de 0,3 %

**Budget total 2,9 %**

**Enveloppe Evolutions**

Comme indiqué précédemment, un budget accompagnera les évolutions en cours de l’année 2022 et sera applicable tout au long de l’année.

La responsabilité d’utilisation de ce budget évolution sera discutée entre les Responsables Ressources Humaines et le manager et servira notamment à accompagner une promotion et les évolutions de carrière, notamment des jeunes cadres.

**Enveloppe AI**

Pour un meilleur suivi de la distribution des AI et mieux valoriser la reconnaissance du collaborateur dans le cadre de la Qualité du travail et la Qualité de Vie au Travail, le manager remettra à son collaborateur un document, indiquant le montant de l’AI.

Autres mesures contribuant à une meilleure répartition de l’enveloppe des augmentations individuelles

L’attribution d’une augmentation individuelle ne pouvant être automatique, il est important de noter la volonté dans la politique salariale négociée avec les organisations syndicales d’identifier les raisons de la non attribution d’augmentation individuelle au-delà des critères d’attribution applicables : entretien d’évaluation, résultats exceptionnels, promotion....

L’objectif est de veiller à une meilleure répartition de cette enveloppe tout en considérant la progression salariale comme un outil de motivation ou de reconnaissance et en s’inscrivant dans une politique salariale cohérente avec la réforme de la formation professionnelle.

Lors des discussions, il a été défini une période de 5 ans sur laquelle, seront identifiés les salariés qui n’ont pas eu d’augmentation individuelle ou de plan d’évolution. Ces salariés seront rencontrés par le responsable ressources humaines de leur périmètre dans l’année en cours afin d’établir un plan d’actions et ainsi trouver des solutions, mettre l’accent sur leur parcours professionnel et leur permettre de se mettre en position favorable à l’octroi d’une augmentation individuelle sur l’année à venir.

Tout salarié devra dans cette perspective obtenir une augmentation individuelle ou un plan d’évolution *a minima* tous les 5 ans.

Cette dernière mesure devra faire l’objet chaque année d’un nouvel accord afin d’en pérenniser les modalités prévues sur 5 ans, d’en mesurer la pertinence et considérer éventuellement les évolutions législatives la concernant.

En complément, le diagnostic suivant est partagé avec les organisations syndicales :

* sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- 6,4 % des salariés de l’établissement sont des femmes.

- les femmes ne sont pas représentées sur les niveaux de classification I à III. En revanche, sur les autres catégories de personnel, les femmes sont représentées à hauteur de 8,4% de la population.

- On ne note pas d’écart significatif des niveaux de rémunération entre les femmes et les hommes.

* sur les écarts de rémunération sur des salariés à mi-temps :

Une attention particulière sera portée aux personnes travaillant à mi-temps et notamment les mi-temps thérapeutiques ainsi qu’aux salariés qui pour des raisons de handicaps sont sur des postes aménagés.

* sur les écarts de rémunération sur des salariés possédant un mandat :

De plus une veille sera assurée pour s’assurer que les salariés ayant un mandat de représentation en interne ou en externe soient traités de façon équitable par rapport à un salarié sur un même poste.

Le recueil des souhaits des managers concernant les augmentations de leur secteur devra parvenir aux responsables RH avant le 21 février 2022 pour arbitrage budgétaire.

**Un suivi sera consolidé par le service Ressources Humaines afin de vérifier le respect de l’enveloppe budgétaire et les modalités définies dans le présent accord.**

Ces mesures ayant été acceptées par les Organisations Syndicales signataires et la Direction, il a été décidé de rédiger le présent accord.

**Suivi de l’accord**

Il est convenu de se revoir avant la fin du mois de novembre 2022, afin de mettre en place des indicateurs pertinents permettant de donner à l’ensemble des organisations syndicales une vue globale sur l’application de la politique salariale de l’année N-1 et également préparer les négociations suivantes. Les indicateurs pouvant notamment être :

* Des nuages de points par niveau
* Des informations sur la répartition des augmentations par type AI, nombre de salariés et masse salariale concernée (voir annexe 1 jointe)
* Nombre de salariés n’ayant pas eu d’AI sur les 5 dernières année (par sexe, mandatés, CSP)
* Le niveau d’IPC et d’IPCH

**Durée de l'accord**

Le présent accord rentrera en vigueur à compter du jour de sa signature et est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de s’appliquer au 31 décembre 2022.

**Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la DREETS et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Blois.

Fait à Blois le ………………….. en 8 exemplaires.

Pour BORGWARNER FRANCE SAS – Site de Blois.

XXXXX XXXXX, Directeur de l’établissement de Blois

XXXXX XXXXX, Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

La CFE-CGC, représentée par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

La CGT, représentée par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

FO, représentée par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

par XXXXX XXXXX,

**ANNEXE 1 (exemple)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Année -2 (exemple) | | |
| AI Cadre | Taux | Nb de salarié | Enveloppe |
|  | 0,50% | 20 | 54 000 € |
|  | 1% | 30 | 72 000 € |
|  | 2% | 12 | 12 000 € |
|  | etc… | XX | YYY € |
| AI Non Cadre | Taux | Nb de salarié | Enveloppe |
|  | 0,50% | 20 | 54 000 € |
|  | 1% | 30 | 72 000 € |
|  | 2% | 12 | 12 000 € |
|  | etc… | XX | YYY € |