**ACCORD NAO Salaires 2023**

**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 Xxxxxx XXXXX agissant en qualité de Directeur de l’Etablissement de Blois

Monsieur Xxxxxx XXXXX agissant en qualité de Directeur Ressources Humaines du Site de Blois,

D'une part,

**Et :**

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

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

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

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

FO, représentée par Xxxxxx XXXXX, Xxxxxx XXXXX et Xxxxxx XXXXX

Ci-après les « Organisations Syndicales »

D'autre part,

**Préambule**

**Conformément à l’article L2242-1 du Code du Travail et dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, les organisations syndicales de l’établissement de Blois et la direction se sont rencontrées les 3 et 17 novembre 2022, le 16 décembre 2022, les 11 et 16 janvier 2023 afin de négocier les salaires de l’année 2023.**

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. L’année 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.

Les récentes évolutions normatives et les décisions politiques européennes entérinant la fin du moteur à combustion interne polluant ont également accéléré la transition vers de nouvelles solutions innovantes à faible émission et notamment les véhicules électriques. Pour préserver la compétitivité de l’établissement, le site continue d’investir dans de nouvelles technologies automobiles au travers de l’hydrogène mais également au travers de nouvelles activités hors du domaine automobile

En 2022, le conflit en Ukraine et ses impacts sur le coût de l’énergie et des biens de consommation de la vie courante ont mené à une inflation exceptionnellement importante pour l’ensemble de la population européenne et plus particulièrement en France.

Dans ce contexte difficile et exceptionnel, il est primordial d’assurer l’avenir du site tout en préservant la motivation des salariés et les talents de l’Etablissement. 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 ces projets d’entreprise.

Cette politique salariale s’inscrit également au regard du projet de scission mondiale des activités Fuel Systems & Aftermarket annoncée en décembre 2022.

Pour rappel, les dispositions négociées en 2022 sont présentées ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **NON CADRE** | **CADRE** |
| Augmentation générale | 2,1% au 1er juillet 2022 | - |
| AI selon atteinte des objectifs | - | 2,1% au 1er juillet 2022 |
| Augmentation individuelle | Budget de 0,5% au 1er juin 2022 | |
| Evolution individuelle | Budget de 0,30% | |

Pour l’année 2023, les discussions avec les partenaires sociaux se sont orientées vers un projet de politique salariale proposant uniquement une augmentation générale (AG) pour :

* + compenser les forts taux d’inflations 2022 et les prévisions pour 2023 ;
  + maintenir le pouvoir d’achat de l’ensemble du personnel ;
  + limiter les écarts salariaux.

Il est ainsi convenu :

**Pour les salariés non cadres**

* + Une augmentation générale de 133 € bruts mensuels sera appliquée à compter du 1er Avril 2023.

**Budget total : 133 € bruts**

**Pour les salariés cadres**

* + Une augmentation individuelle assujettie à l’atteinte des objectifs de 133 € bruts mensuels sera appliquée à compter du 1er Avril 2023.

**Budget total : 133 € bruts**

**Enveloppe Evolutions**

Comme indiqué précédemment, un budget accompagnera les évolutions en cours de l’année 2023 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.

Il est convenu que les plans d’évolution seront soumis à l’approbation du Directeur d’Etablissement.

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

Compte tenu de la mesure exceptionnelle se concluant uniquement par une augmentation générale pour la population non-cadres, la période de 5 ans sur laquelle, sont identifiés les salariés qui n’ont pas eu d’augmentation individuelle ou de plan d’évolution, n’ouvrira pas de bénéfice à une augmentation individuelle en 2023.

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 2023, 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
* 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 2023.

**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 16 janvier 2023 en 8 exemplaires.

Pour BORGWARNER FRANCE SAS – Site de Blois.

Xxxxxx XXXXX, Directeur de l’établissement de Blois

Xxxxxx XXXXX, Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

La CFE-CGC, représentée par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

La CGT, représentée par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

FO, représentée par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,

par Xxxxxx XXXXX,