**GE Eoliennes SN**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Procès-verbal d’accord**

Entre la Société GE Eoliennes SN, Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 71 230 000 euros, dont le Siège Social est à MONTOIR-DE-BRETAGNE, rue de la Pierre Percée, représentée par XXX, Directeur Général

d'une part et

les Organisations Syndicales UNSA, CGT, soussignées,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions législatives applicables en la matière, et rappelées dans les articles L2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation annuelle obligatoire (NAO) au titre de l’exercice 2023 s’est déroulée au cours de quatre réunions, tenues respectivement le 1er, 9, 15 et 16 décembre 2022 à Montoir de Bretagne.

A la demande des délégués syndicaux UNSA et CGT, il a exceptionnellement été convenu d’avancer le calendrier de négociations en décembre 2022 pour les mesures de l’année 2023. Cependant, pour l’année 2024, le calendrier des négociations démarrera en Janvier 2024.

Les éléments visant à la préparation de ces réunions et relatifs à la société GE Eoliennes SN ont été transmis aux organisations syndicales soussignées.

En introduction à la négociation, la Direction a rappelé que la politique salariale à mettre en œuvre devait être définie en tenant compte de la situation économique et financière de GE Eoliennes, et de celle, plus générale, du Groupe, et ce au regard des résultats 2022

et des perspectives futures.

En 2022, l’usine est en train de produire l’éoliennes Offshore Hx.

Les données économiques et budgétaires ont été partagées :

* Un carnet de commande du site de Montoir chargé jusqu’à troisième trimestre 2025, comprenant 450 nacelles (6 GW)
* Une activité commerciale intense en-cours pour sécuriser des projets supplémentaires à produire à Montoir, pour les marchés en France, en Angleterre et aux Etats Unis

Les documents visant à la préparation de ces réunions et relatifs à la Société GE Eoliennes SN (consolidation des informations relatives aux effectifs, aux salaires, à la durée et à l’aménagement du temps de travail, à l’égalité professionnelle et l’emploi des travailleurs handicapés) ont été transmis aux Délégués Syndicaux (DS) le 24 novembre 2022, puis leur a été présenté lors de la première réunion 1er décembre 2022.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION – PERSONNEL VISE**

Le présent Accord concerne l’ensemble du personnel de la société GE Eoliennes SN, inscrit à l’effectif au 1er janvier 2023.

**ARTICLE 2 : LA POLITIQUE SALARIALE**

La Direction et les organisations syndicales ont échangé et discuté leurs différents points de vue quant à la politique salariale à mettre en œuvre pour l’année 2023. A l’issue des quatre réunions de négociation, la Direction et les organisations syndicales signataires se sont entendues quant à la politique salariale suivante.

**1. Champ d’application**

Les mesures salariales retenues auront pour date d’effet :

* Augmentations salariales générales et individuelles **pour les non-cadres** (OTHSAL) : 1er Janvier 2023. Cette augmentation sera appliquée sur le bulletin de paie de Février 2023, avec effet rétroactif au 1er Janvier 2023.
* Augmentations salariales générales et individuelles **pour les cadres** (PB, LPB et SPB) : 1er avril 2023

Elles concerneront les salariés CDI et CDD, ainsi que les intérimaires présents à l’effectif au 1er Janvier 2023. Seront exclus des augmentations de salaires, les ATAM, les ingénieurs et cadres ayant bénéficiés d’une revue salariale, ou ayant intégré les effectifs, entre le 1er octobre 2022 et la date d’application de l’augmentation.

**2. Augmentations générales et individuelles des salaires**

Le budget alloué aux augmentations, pour les salariés éligibles, sera réparti comme suit :

* Pour les ouvriers, techniciens, agents de maitrise (non-cadres) :
  + - Augmentation générale des salaires : 6%

Cette augmentation générale est exceptionnelle pour l’année 2023. En effet, la politique salariale du Groupe GE valorise la performance individuelle et donc privilégie une politique de revalorisation salariale basée sur l'augmentation individuelle.

* Pour les cadres (au statut PB & LPB) :
  + - Augmentation individuelle des salaires : 5%
* Pour les autres cadres (au statut SPB) :
  + - Augmentation individuelle des salaires : 4%

**3. Prime partage de la valeur**

En date du 9 novembre 2022, les organisations syndicales UNSA et CGT avec la Direction ont signé un accord portant sur l’attribution d’une prime de partage de la valeur. En effet, les parties ont convenu de verser une PPV pour l’année 2022 d’un montant de 1000€ pour les salariés suivants :

* Présent à l’effectif à la date de versement (soit au 1er décembre 2022)
* et liés par contrat à l’entreprise à la date de versement de la prime qu’il s’agisse de contrats à durée indéterminée ou déterminée (y compris les contrats d’apprentissage et les contrats de professionnalisation). Les salariés intérimaires répondant aux mêmes conditions travaillant dans ces équipes seront également éligibles en cas de présence à la date de versement de la prime. Les salariés en préavis (licenciement, démission) ou ayant signé un protocole de rupture conventionnelle individuelle antérieurement à la date du versement ne seront pas éligibles.
* et ayant perçu sur les 12 mois précédant celui du versement de : la prime, soit du 1er décembre 2021 au 30 novembre 2022, une rémunération annuelle brute (correspondant à l’assiette des cotisations et contributions sociales définie à l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) inférieure ou égale à 2,5 SMIC pour un temps plein. Pour les salariés ayant rejoint la Société au cours de la période de référence, les salariés à temps partiel ou les salariés n’ayant pas été présent sur la totalité de la période, cette rémunération sera appréciée proportionnellement à leur présence et/ou temps de travail. Les mêmes principes s’appliquent aux intérimaires mis à la disposition de la Société.

**ARTICLE 4 : AVANTAGES SOCIAUX**

1. **Champ d’application**

Les avantages sociaux retenus auront pour date d’effet : **1er Janvier 2023**.

Ils concerneront les salariés CDI et CDD, ainsi que les intérimaires présents à l’effectif au 1er Janvier 2023.

1. **Prime de production**

Dans le but d’associer les salariés aux objectifs de l’entreprise, la Direction mettra en place une prime de production d’un montant de 900€ bruts. Celle-ci sera versée en fonction de l’atteinte d’objectifs mensuels de production liés aux absences injustifiées et retards, non-conformité production, productivité, efficience, dépense outillage.

Cette prime sera versée par trimestre si les objectifs sont atteints. C’est-à-dire versement sur les bulletins de paie d’Avril (pour trimestre Janvier à Mars), Juillet (pour trimestre Avril à Juin), Octobre 2023 (pour trimestre Juillet à Septembre) & Janvier 2024 (pour trimestre Octobre à Décembre).

Les salariés éligibles à cette prime sont uniquement les ouvriers, techniciens et agents de maitrise (non-cadres) ainsi que les cadres (statut PB uniquement). Par ailleurs, la prime sera versée qu’à la condition où le salarié est présent à l’effectif jusqu’à la fin du trimestre.

Cette prime fera l’objet d’une note de service complémentaire en Janvier 2023 pour préciser les modalités de versement et détailler les critères.

1. **Indemnité de Transport entre le domicile et le lieu de travail**

L’indemnité applicable depuis le 1er avril 2022 est revalorisée en 2023, de +5 euros par tranche.

L’indemnité de transport est accordée sous la forme d’une participation aux frais d’utilisation du véhicule personnel du fait de l’absence de desserte de l’usine par les transports en commun.

Le barème est fonction de l’éloignement entre le domicile du salarié et l’usine en kilomètres, sur la base du trajet le plus rapide (selon le référentiel Google Maps itinéraires).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Indemnité mensuelle** |
| **0-5km** | 32 |
| **5-10km** | 42 |
| **10-15km** | 47 |
| **15-20km** | 57 |
| **20-25km** | 62 |
| **>25km** | 67 |

1. **Indemnité de blanchissage**

L’indemnité de blanchissage de 10€ par mois applicable depuis le 1er juin 2015, applicable pour le personnel de production contraint de porter et d’entretenir un vêtement de travail, est reconduite à l’identique.

1. **Travail posté**

La prime de quart applicable depuis le 1er avril 2020 est reconduite à l’identique, soit 15%.

Pour les salariés en travail posté, leur prime de quart sera maintenue durant les journées de formation interne et externe.

1. **Travail de nuit**

La prime de nuit applicable depuis le 1er avril 2020 est reconduite à l’identique, soit 36%.

Pour les salariés en travail posté, leur prime de quart sera maintenue durant les journées de formation interne et externe.

1. **Prime de panier**

La prime de panier jour applicable depuis le 1er avril 2019 est revalorisée en 2023 de + 0,60 cts, soit à 5,92€.

La prime de panier nuit applicable depuis le 1er avril 2019 est revalorisée en 2023 de + 0,50 cts, soit à 7,12€.

1. **Ticket Restaurant**

La valeur des Titres-Restaurant applicable depuis le 1er avril 2022 est revalorisée en 2023.

La valeur faciale du Titre-Restaurant est revalorisé à 9,87€, soit une revalorisation de +0,67 cts.

La part patronale est revalorisée à 5,92€. La part patronale est donc portée à 60%.

La part salariale est revalorisée à 3,95€. La part salariale est donc portée à 40%.

1. **Indemnité kilométrique vélo**

L’indemnité applicable depuis le 1er avril 2021 est reconduite à l’identique et selon les mêmes conditions d’attribution.

1. **Co-voiturages**

La prime co-voiturage applicable depuis le 1er avril 2021 est reconduite à l’identique, soit 100€ annuel, et selon les mêmes conditions.

1. **Crèche d’entreprise**

Le nombre de berceaux en crèche ouverts depuis le 1er avril 2021 est reconduit à l’identique, soit 4 berceaux.

Il s’agit de quatre berceaux en crèche, avec le réseau « Les Petits Chaperons Rouges », pour un accueil régulier des enfants.

Par ailleurs, le réseau permet l’accueil urgence/occasionnel pour proposer une solution d’urgence aux familles avec une solution sur un accueil maximum de 30 jours par an.

1. **Prime faisant-fonction**

Sous condition de l’acceptation de dénoncer l’accord ainsi que l’avenant prime d’atelier de la part des organisations syndicales, la prime faisant-fonction (remplacement chef d’équipe) d’un montant de 7 euros par jour sera versée dès le premier jour de remplacement. Jusqu’à présent, la prime était versée qu’à partir de 5 jours de remplacement dans le mois.

1. **Majoration de heures du dimanche pour les équipes de nuit**

Pour les travailleurs de nuit, les heures effectuées le dimanche soir (1h40) seront majorées à 200%.

1. **Part des œuvres sociales du CSE**

La part des œuvres sociales du CSE est revalorisé à hauteur de 1,50% de la masse salariale.

**ARTICLE 10 : DUREE D’APPLICATION**

Le présent Accord, non reconductible, couvrira la période allant du 1er Janvier 2023 au 31 mars 2024. Il cessera automatiquement de produire effet à l’expiration de cette période.

**ARTICLE 11 : PUBLICITE**

Le présent Accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties de la négociation.

Il sera déposé dans le délai légal, conformément aux dispositions réglementaires applicables, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail. Le procès-verbal d’accord fait également l’objet d’un dépôt auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes dans les conditions prévues par les articles L.2242-4 et D.2231-2 du Code du travail.

Fait à Saint-Nazaire, le 16 décembre 2022

En 6 exemplaires,

Pour la Société GE Eoliennes SN,

XXX,

Directeur Général, d'une part,

Et pour les organisations syndicales,

XXX,

Pour l’UNSA,

XXX,

Pour la CGT,