**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES**

***ESPA***

**ANNEE 2023**

La négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail s’est déroulée au cours des réunions des 18 et 25 novembre 2022.

Entre :

La Société ESPA, dont le siège social est situé 2 rue Balzac Paris 8,immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 417 250 271, représentée par XXXX en sa qualité de Directeur de site,

D’une part,

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

* le syndicat XXXXreprésenté par XXXXX en sa qualité de Délégué syndical,

D’autre part.

Il est convenu ce qui suit.

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction du site d’ESPA a invité la CFDT, seule organisation représentative au sein de l’entreprise, à négocier.

Au cours de la 1ère réunion de négociation, la Direction a notamment remis au délégué syndical, un document, comprenant une présentation des effectifs de la société (par genre, horaire, niveau, emploi, etc.), ainsi que des rémunérations pratiquées au sein de la société (fixe/variable, selon le niveau, le genre, l’ancienneté, etc.). La situation économique du site a été présentée. LA reconnaissance des efforts réalisés par les salariés a été évoquée.

Le présent accord vise à présenter la politique salariale 2023 telle qu’elle résulte des négociations entre les organisations syndicales représentatives et la Direction.

**Article 1 – Champs d’application de l’accord**

Le présent accord collectif s’applique à la Société ESPA SARL

**Article 2 – Bénéficiaires**

Le présent accord concerne tous les salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée de la société ESPA SARL inscrits aux effectifs à la date du 1er janvier 2023.

**Article 3 – Salaires effectifs**

**Article 3.1 - Instauration d’un salaire minimum garanti d’entreprise**

Un salaire minimum garanti est instauré dans l’entreprise à compter du 1er janvier 2023 pour les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée.

1. **Montant du salaire minimum garanti d’entreprise**

Le montant du salaire minimum garanti d’entreprise est de 2 000 € bruts par mois sur 12 mois ou   
24 000 € euros bruts par an.

Sur 13 mois le salaire minimum garanti est de 1 846.15 € bruts mensuels, arrondis pour porter ce salaire minimum garanti sur 13 mois à 1 850 € bruts mensuels.

Ce montant du salaire minimum garanti s’entend pour un temps de travail effectif égal à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles). Ainsi dans le cas d’un temps de travail effectif inférieur à 151,67 heures, le montant du salaire minimum garanti est calculé au prorata du temps de travail effectif du salarié concerné sur la période en question.

Le salaire pris en compte pour vérifier le respect du salaire minimum garanti d’entreprise est le salaire mensuel de base, c’est-à dire le salaire figurant sur la ligne « appointements » du bulletin de salaire. Les éventuels autres éléments de rémunération (prime d’ancienneté, heures supplémentaires, …) ne sont pas pris en compte pour la détermination du salaire minimum garanti d’entreprise.

1. **Modalités d’application du salaire minimum garanti**

A compter du 1er janvier 2023 le salaire mensuel de base (ligne « appointements ») des salariés en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée, ne pourra être inférieur au montant du salaire minimum garanti d’entreprise tel que défini ci-dessus.

Le salaire minimum garanti d’entreprise est réévalué à échéances régulières dans le cadre des négociations salariales.

Afin de limiter le tassement des grilles de salaires, la mise en place du salaire minimum garanti d’entreprise s’accompagne d’une démarche progressive d’augmentation permettant ainsi une rehiérarchisation salariale lorsqu’elle s’avère nécessaire.

**Article 3.2 - Politique salariale**

Pour l’année 2023, la politique salariale est la suivante ; elle intègre le coût de la mise en place du salaire minimum garanti d’entreprise de l’article 3.1 du présent accord, à savoir le passage des plus bas salaires au salaire de 1850€ bruts mensuels. Elle prévoit en outre un budget de repositionnement devant permettre de traiter progressivement un éventuel tassement des grilles de salaires du fait la mise en place de ce salaire minimum.

1. **Pour les OETAM :**

* Augmentation générale à compter du 1er janvier 2023 : **4.5%,**
* Budget de repositionnement de **0.5%**
* Budget d’augmentations individuelles de **0.6%**

Pour l’ensemble des OETAM la dérive d’ancienneté est évaluée à 0.2**%** de la masse salariale.

1. **Pour les Cadres :**

* Budget d’augmentations individuelles versé dans l’année 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 : 5.8**%**

**Article 3.3 : Autres mesures salariales**

* **Promotions :**

Les augmentations liées à des changements de poste ou de fonctions significatifs seront financées par un budget complémentaire.

**Article 4 – Prime de partage de la valeur**

Les parties au présent accord conviennent de conclure simultanément un accord collectif mettant en place une prime de partage de la valeur dans le cadre de la loi du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat. . Cette prime, versée sur la paye du mois de décembre 2022, sera d’un montant d’un mois de salaire de base brut, avec un plancher de 3 000€ bruts et un plafond de 6 000 euros bruts.

**Article 5 – Durée et organisation du travail**

Un accord relatif à la durée du travail au sein de la société ESPA a été signé le 15 novembre 2012 pour une durée indéterminée.

**Article 6 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La Direction s’engage à poursuivre les négociations sur l’égalité professionnelle.

**Article 7 – Gestion des emplois et des parcours professionnels**

Afin de répondre aux exigences en matière d’adaptation des emplois et des compétences en lien avec la stratégie de l’entreprise et des modifications de son environnement économique, social et juridique, une négociation sur le thème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels est en cours au niveau du groupe.

La Direction s’engage néanmoins à :

* Poursuivre le travail de refonte des fiches de poste ainsi que l’étude des coefficients par poste
* Régulariser le cas échéant les coefficients des salariés qui seraient mal positionnés
* Reconnaître la polyvalence et les poly-compétences
* Développer et valoriser les formations qualifiantes par les CQPM/CQPI (Certificat de Qualifications Professionnelles de la Métallurgie / Certificat de Qualifications Professionnelles Inter-industries).

**Article 8 – Clause d’anticipation**

Si l’inflation mensuelle moyenne des 6 premiers mois de 2023 dépassait 5,5% sur le 1er semestre 2023, les parties au présent accord sont convenues de se réunir à nouveau au mois de juillet 2023 pour négocier, par anticipation sur les NAO salariales de 2024, un éventuel ajustement salarial à mi-année.

**Article 9 – Durée – Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature et prendra fin le 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets conformément à l’article L. 2222-4   
du Code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception et précisera les raisons de cette révision et les dispositions du présent accord sujettes à modification. Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion de l’avenant les révisant.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant qui devra faire l’objet d’un dépôt dans les mêmes conditions que l’accord initial.

**Article 10 – Dépôt – publicité**

Un exemplaire du présent accord sera déposé à la DDETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion, avec les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans la société et non signataires de celui-ci et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Fleury les Aubrais, le 2 décembre 2022

Fait en 3 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société**  **XXXXX**  **Directeur de site** | **Pour l’organisation syndicale représentative XXXX**  **XXXX**  **Délégué Syndical** |