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

**INDUSTRIELLE DESMARQUOY**

**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 LES SOUSSIGNEES :**

**La Société Industrielle DESMARQUOY,** SNC au capital de 75 000€ inscrite au RCS de Paris B sous le numéro 394 117 584 dont le siège social est sis 2 rue Balzac - 75008, représentée par en qualité de Directeur d’Etablissement,

D’une part,

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

* le syndicat UNSA représenté par en sa qualité de Délégué Syndical,
* le syndicat CFDT représenté par en sa qualité de Déléguée Syndicale,

D’autre part.

Il est convenu ce qui suit.

**Préambule**

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 tous les établissements de la société Industrielle Desmarquoy.

**Article 2 – Bénéficiaires**

Le présent accord concerne tous les salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée de la société Industrielle Desmarquoy 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, etc.) 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 :**

* **dont le salaire est inférieur à 2 300€ mensuels bruts :**
* Augmentation générale à compter du 1er janvier 2023 : **4,5 %** y inclusle montant des 50€ buts versés en juillet 2022 dans le cadre des mesures d’anticipation des NAO 2023 décidées unilatéralement le 7 juillet 2022;
* Budget d’augmentations individuelles et de repositionnement avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 : **0,6%**

L’ensemble de ces mesures (intégrant l’impact du salaire minimum garanti) représente un budget d’augmentation estimé à environ 5,8%.

* **dont le salaire est supérieur ou égal à 2 300€ bruts :**
* Augmentation générale à compter du 1er janvier 2023 : **4%** y inclusle montant des 50€ buts versés en juillet 2022 dans le cadre des mesures d’anticipation des NAO 2023 décidées unilatéralement le 7 juillet 2022 ;
* Budget d’augmentations individuelles avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 :**1,1%**

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%** y inclusle montant des 50€ buts versés en juillet 2022 dans le cadre des mesures d’anticipation des NAO 2023 décidées unilatéralement le 7 juillet 2022.

**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**

Les parties conviennent qu’il n’y a pas lieu de modifier la durée et l’organisation du travail en vigueur dans l’entreprise.

**Article 6 – 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.

**Article 7 – Anticipation des NAO 2024**

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 8 – 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 9 – 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 prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail accompagnant le dépôt.

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 Briare, le 2 décembre 2022**.**

Fait en 5 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

**Pour la Société** :

en qualité de Directeur d’Etablissement,

**Pour les organisations syndicales représentatives** :

* le syndicat UNSA représenté par*,*

en sa qualité de Délégué Syndical,

* le syndicat CFDT représenté par,

en sa qualité de Déléguée Syndicale,