|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF RELATIF À LA NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'ANNÉE 2023 AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ APERAM ALLOYS AMILLY** |

**ENTRE**

La société Aperam Alloys Amilly, société située 315 Rue du Maréchal Juin à Amilly, représentée par , agissant en qualité de Directeur de société et par , agissant en qualité de Responsable des Ressources Humaines,

**d’une part,**

Et l’organisation syndicale représentative représentée par  , en sa qualité de délégué syndical CFDT

**d’autre part,**

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation prévue par l’article L.2242-1 et L. 2242-17 du Code du travail, l’ organisation syndicale et la Direction se sont réunies les 27 janvier, 6 février et 16 février 2023.

Lors de la première réunion de négociation du 27 Janvier 2023, le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Société Aperam Alloys Amilly a été présenté à l’organisation syndicale.

Après avoir partagé un bilan de l’année 2022 avec :

* Le contexte économique et les résultats,
* Les principaux facteurs de compétitivité

La Direction a réaffirmé les valeurs et engagements de notre société en matière de :

* Santé sécurité - qualité de vie au travail et environnement
* Egalité professionnelle et formation
* Maîtrise opérationnelle par l’investissement, les compétences et les méthodes de travail
* Satisfaction client que ce soit en termes de qualité, de délais et de compétitivité

Notre volonté d’entreprise est de valoriser les efforts individuels et collectifs, tout en préservant notre compétitivité future.

Il a été ainsi convenu ce qui suit pour l’année 2023,

**ARTICLE 1 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS :**

Une enveloppe globale a été définie et répartie entre augmentation générale et augmentation individuelle selon les modalités ci-dessous.

L’application des mesures prévues est soumise à la conclusion d’un accord.

**ARTICLE 1.1 – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ATAM ET OUVRIERS :**

**1.1.1 AUGMENTATION GÉNÉRALE :**

Il est prévu pour le personnel ATAM et Ouvriers une revalorisation des salaires individuels de base de 125 € bruts.

Date d’application : 1er janvier 2023

La grille d'accueil est revalorisée en application d’une augmentation générale de 4,5%. La nouvelle grille d’accueil en date du 1er Janvier 2023 est la suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Niveaux | Coefficients | Salaire de qualification 2022 | Salaire de qualification 2023 |
| II | 170 | 1654.00 | 1728 |
| 180 | 1679.00 | 1755 |
| 190 | 1707.00 | 1784 |
| III | 215 | 1796.00 | 1877 |
| 225 | 1842.00 | 1925 |
| 240 | 1999.00 | 2089 |
| IV | 255 | 2048.00 | 2140 |
| 270 | 2090.00 | 2184 |
| 285 | 2180.00 | 2278 |
| V | 305 | 2302.00 | 2406 |
| 335 | 2498.71 | 2611 |
| 365 | 2696.22 | 2818 |
| 395 |  |  |

**1.1.2 AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES et PROMOTIONS :**

Un crédit de 0,20% est alloué pour les augmentations individuelles pour le personnel ATAM et ouvriers.

Les changements de coefficient et les promotions sont maintenus en dehors de l’enveloppe des augmentations individuelles.

**ARTICLE 1.2: DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL CADRE**

La Direction a annoncé l'évolution des coefficients individuels déterminant la part variable des cadres de la manière suivante.

* passage à 8% pour les postes de cadres positionnés au niveau Hay 14, 15 et 16
* passage à 10% pour les postes de cadres positionnés au niveau Hay 17 et 18

Cette évolution sera appliquée dès la part variable au titre de 2022 payée en avril 2023.

**b) Augmentations individuelles**

Un budget de 4,5% d’Augmentations Individuelles est alloué pour la population cadre.

**c) Promotions**

Les promotions qui accompagnent les changements de niveau Hay pour les cadres, seront réalisées en dehors de l’enveloppe déterminée dans le cadre des mesures salariales 2023.

**ARTICLE 2 - REVALORISATION DES PRIMES D’ASTREINTE**

Prime d’astreinte Supports de production : maintenance, outillage, qualité, magasin etc…

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Astreinte téléphonique (joignable pour assistance téléphonique) | Si déplacement sur site |
| du dimanche 20h30 au vendredi 20h30 | 120 € | 50€ par déplacement + temps passé payé à 125% |
| du dimanche 20h30 au samedi midi | 180 € |
| du vendredi 20h30 au dimanche 20h30 | 180 € |
| du dimanche 20h30 au dimanche 20h30 | 300 € |

Management

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Forfait heures | Déplacements sur site : 50€ par déplacement | + | temps passé payé à 125% |
| Forfait jours | Déplacements sur site : 50€ par déplacement | + | 2h < tps passé < 4h : ½ journée récupération  > 4h : 1 journée récupération |

Encadrement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Astreinte téléphonique (joignable pour assistance téléphonique) | Si déplacement sur site |
| du lundi matin au lundi matin | 125 € ou ½ journée récupération | 50€ par déplacement +  2h < tps passé < 4h : ½ journée récupération  > 4h : 1 journée récupération |

**ARTICLE 3 - AUGMENTATION DU CRÉDIT DES OEUVRES SOCIALES**

Augmentation du crédit des œuvres sociales du CSE passant de 0,9 % à 1,1 % de la masse salariale.

**ARTICLE 4 - DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L’organisation et la durée du temps de travail sont notamment régies par l’accord temps de travail signé le 17 décembre 2009, modifié par avenants le 29 février 2012 et le 13 décembre 2013.

**ARTICLE 5 - DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTÉRESSEMENT, LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE**

Les dispositions relatives à la participation et l’épargne salariale sont notamment régies par l’accord de Participation signé le 20 juin 2017 au niveau du Groupe Aperam.

La négociation d’un accord d’intéressement triennal a débuté, les dates de négociations sont le 14 février, 6 mars et 14 mars 2023.

Par ailleurs, les parties ont convenu d’un supplément d’intéressement à hauteur de 500 euros bruts au titre de l’exercice clos au 31/12/2022.

**ARTICLE 6 - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EGALITÉ FEMMES/HOMMES, et GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Conformément aux dispositions légales, un accord relatif à la Qualité de vie et conditions au travail au niveau Aperam en France a été signé le 10 février 2022.

Par ailleurs, l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau Aperam en France a été signé le 15 décembre 2022. Il porte notamment sur les thèmes suivants :

* La lutte contre les stéréotypes
* L’égalité de recrutement
* L’accès à la formation
* L’égalité salariale et l’évolution professionnelle
* L’équilibre dans l’articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales
* La promotion de l’égalité des chances
* Les situations de handicap ou de restrictions médicales

Lors des négociations sur l’accord relatif à l’égalité professionnelle, une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes a été faite au sein d’Aperam France associée à des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés.

**ARTICLE 7 - DURÉE et CHAMP D’APPLICATION**

Les mesures du présent accord portent sur l’année 2023, elles prennent effet à compter du 1er janvier 2023 et s’appliqueront jusqu’au 31 décembre 2023. Les dispositions du présent accord s’appliquent au personnel inscrit en CDI ou CDD aux effectifs de la société selon leur catégorie professionnelle de rattachement ; l’article 1.1 s’applique aux personnels ATAM et ouvriers. L’article 1.2 s’applique au personnel cadre.

À cette date, cet accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

**ARTICLE 8 - FORMALITÉS DE DÉPÔT**

Le texte du présent accord sera notifié à l’organisation syndicale représentative et sera déposé conformément aux dispositions légales.

Fait à Amilly, le 23 février 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’organisation syndicale | Pour la Direction |
| Pour la CFDT | Directeur |
|  | Responsable Ressources Humaines |