**Protocole d’accord**

**relatif aux négociations annuelles obligatoires 2023**

**Entre**

La société DEVILLE Automotive Safety Components, représentée par DEVILLE Automotive Holding, Présidente, elle-même représentée par Monsieur Cédric Picard, en sa qualité de Directeur Général, d'une part,

**Et**

Le syndicat CFDT, représenté par **Monsieur Bruno LEMOINE** agissant en qualité de délégué syndical,

Le syndicat CGT, représenté par **Monsieur Amine DROUAZI** agissant en qualité de délégué syndical, représenté par **Madame Julia DESTIERDT**

Le syndicat FO, représenté par **Monsieur Christophe RUAULT** agissant en qualité de délégué syndical, d’autre part,

**Préambule :**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été engagée au sein de la Société DEVILLE Automotive Safety Components.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant : les 08 mars, 28 mars et 07 avril 2023.

Ces échanges se sont déroulés dans un climat de confiance et d’écoute.

La Direction a exprimé une nouvelle fois sa volonté de préserver autant que possible le pouvoir d’achat des salariés dans le contexte actuel de forte inflation tout en rappelant la nécessité de mettre en œuvre des mesures nécessairement supportables économiquement par l’entreprise et n’ayant pas pour objet de mettre en danger la pérennité de l’entreprise.

Les propositions faites sont donc le fruit d’un dialogue social responsable et raisonnable.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications de la CFDT, de la CGT et de FO, il a été convenu, à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

**Article 1 – Rémunérations**

* 1. **Augmentations générales**

Il a été convenu d’intégrer le reliquat de **4% de la prime d’assiduité** dans la grille des salaires à compter du 1er avril 2023.

Les évolutions de la grille (en grisés) seront applicables à partir du 1er avril 2023.



Les dispositions ci-dessous s’appliquent au 1er juillet 2023 à l’ensemble du personnel (hors Comité de Direction) :

* **Collèges 1 et 2 :** attribution d’une augmentation générale de **3,6 %** ou application d’un talon de minimal **90 € bruts** (sur la base d’un temps plein) pour les salariés mensuels hors grille ;
* **Collège 3 :** attribution d’une augmentation générale de **2,25 %** ou application d’un talon minimal de **90 € bruts** (sur la base d’un temps plein) pour les salariés mensuels hors grille.

Les évolutions de la grille (en grisés) seront applicables à partir du 1er juillet 2023.



* 1. **Augmentations individuelles**

Des enveloppes d’augmentations individualisées sont attribuées entre le 1er avril 2023 et le 1er juillet 2023 (80%) puis 1er octobre 2023 (20%) comme suit :

* **Collèges 1 et 2 : 0,90%** de la masse salariale brute des collèges concernés
* **Collège 3 : 2,25%** de la masse salariale brute du collège concerné.
  1. **Prime de Partage de la valeur 2023**

**Une prime de partage de la valeur de 85,00 €** sera versée à tous les salariés présents dans les effectifs au 7 avril 2023, selon les modalités légales d’attribution, le versement se fera **sur le salaire d’avril 2023 versé début mai**. Cette prime de partage de la valeur fera l’objet d’une décision unilatérale de l’employeur spécifique précisant les modalités d’attribution.

* 1. **Revalorisation des salaires en écart des TEGA**

La Direction s’assure annuellement que les rémunérations annuelles versées sont conformes aux TEGA conventionnels. Si des écarts sont constatés, le minima conventionnel est alors garanti par le versement d’une prime complémentaire, éventuellement complété par une réévaluation salariale.

La Direction s’engage à comparer les rémunérations et les minima (minima conventionnels en vigueur à cette date).

En cas d’écart, le différentiel sera intégré dans le salaire brut de base (lissé sur 13 mois) sur les paies du mois de mai (versée au mois de juin) ou du mois de juin (versée au mois de juillet).

**Article 2 – Mesures effectives au 1er janvier 2023**

**2.1. Prime de partage de la valeur 2022**

Une prime de partage de la valeur de 150,00 € a été versée à tous les salariés présents dans les effectifs à date de versement sur le bulletin de salaire de janvier 2023.

Le versement de cette prime impacte la masse salariale 2023 de 1,1%.

**2.2. Garanties protection sociale**

La décision de mettre en conformité les garanties protection sociale de nos contrats (frais de santé et prévoyance) avec la Convention Collective de la Métallurgie au 1er janvier 2023 tout en maintenant le niveau des garanties supérieures a impacté la masse salariale 2023 de 0,5%.

**Article 3 – Calendrier de discussions 2023**

**3.1. Intéressement**

Des discussions avec les organisations syndicales seront organisées au cours du 4ème trimestre 2023 pour négocier un nouvel accord d’intéressement.

**3.2. Protection sociale**

Les résultats de la consultation lancée par MERCER au 2ème trimestre 2023 sur le projet d’harmonisation des garanties frais de santé cadres et non cadres seront présentés courant T3 / T4 aux partenaires sociaux.

Des discussions en découleront sur l’opportunité de la mise en place de ce projet ainsi que sur la structure de cotisation.

**3.3. Forfait mobilité durable**

Les parties renouvellent leur engagement RSE et leur volonté d’étudier la mise en place à moyen terme de solutions proposées dans le cadre du forfait mobilité durable.

**Article 4 –Intéressement**

L’accord de prime d’intéressement qui a été signé en 2021 sur la base de critères de performances liés à des objectifs globaux et par secteurs perdure selon les clauses de revoyure prévues dans celui-ci.

Des discussions avec les organisations syndicales seront organisées au cours du 4ème trimestre 2023 pour négocier un nouvel accord d’intéressement.

**Article 5 –Participation**

L’accord de participation est calculé suivant la formule légale.

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

Ce point fait l’objet de réunions spécifiques qui se tiennent à échéances prévues dans l’accord en vigueur.

**Article 7 – Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

La GEPP a pour objet d’anticiper et d’organiser en permanence l’ajustement entre les compétences requises par l’entreprise et les compétences détenues par les salariés.

Le déploiement de MyJob se poursuit sur l’année 2023 avec l’intégration de toutes les fiches de fonction de l’entreprise, la gestion du plan de développement des compétences ainsi que le suivi des entretiens professionnels.

Les plans d’actions associés à la GEPP prennent en effet notamment en compte les projets d’évolution exprimés à l’occasion des entretiens professionnels.

Les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans se déploient dans tous les services.

La conduite de ces entretiens fait l’objet d’un suivi spécifique.

**Article 8 – Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

La Direction poursuit autant que faire se peut ses actions en faveur du maintien des travailleurs handicapés (aménagements de postes, aménagement d’horaire et de temps de travail), améliorations des postes de travail dans le cadre de chantier d’amélioration continue et lors de la conception de nouveaux ilots.

Un plan d’actions spécifique commencera à être mis en place courant 2023 notamment sous l’impulsion de la référente handicap.

**Article 9 – Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera effectuée le 29 mai 2023 selon les modalités suivantes :

* Pour le personnel cadre et non cadre générant des heures de RTT : 4 heures de RTT seront prélevées sur les compteurs RTT acquis au 31/05/2023 ; les 3 heures restantes étant prise en charge par l’employeur ;
* Pour le personnel cadre forfait jour : ½ journée de repos sera décomptée à la charge du salarié ; ½ journée à la charge de l’employeur au titre de la période de référence s’achevant le 31/05/2023 ;
* Pour le personnel non cadre ne générant pas de RTT : 4 heures seront à travailler en plus d’ici le 31 juillet 2023 (modalités d’exécution à définir au cas par cas avec le responsable de service).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité se calcule au prorata de leur horaire contractuel hebdomadaire. 57% de cette durée sera à la charge du salarié et 43% sera à la charge de l’employeur.

**Article 10 – Mesures visant à améliorer la mobilité**

Afin d’améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, le télétravail sera favorisé quand celui-ci sera possible en concertation avec les responsables de services selon les conditions prévues dans la charte télétravail du 15 juin 2020.

**Article 11 – Durée de l’accord**

Le présent accord est établi pour une durée de 12 mois à compter de la date du 07 avril 2023.

Au-delà de cette période d’application, les dispositions de ces articles ne continueront pas de plein droit à produire leurs effets, afin de ne pas préjuger des résultats d’une nouvelle négociation obligatoire qui interviendra dans les conditions prévues par les articles L 2242-1 et suivants du code du travail.

**Article 12 – Révision**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord entre les parties, sous réserve d’un délai de préavis d’un mois.

Toute modification fera l’objet d’un avenant à cet accord.

### Article 13 - Publicité et Dépôt

Le présent accord sera déposé en un exemplaire à la DDEETS (Direction Départementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) compétente sur support électronique.

Un exemplaire sera transmis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Saumur.

Il sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DDEETS.

Le présent accord donnera lieu en outre à affichage.

A Baugé, le 7 avril 2023

Pour la Société DEVILLE ASC,

Monsieur Cédric PICARD Directeur Général de Devillé Automotive Holding, Présidente

Pour le syndicat CFDT

Monsieur Bruno LEMOINE

Pour le syndicat CGT

Monsieur Amine DROUAZI représenté par Madame Julia DESTIERDT

Pour le syndicat FO

Monsieur Christophe RUAULT