ACCORD CONCLU A L’ISSUE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES AU TITRE DE L’ANNEE 2023

**ENTRE :**

La société **CMC MATERIALS UPC**, société par actions simplifiée à associée unique, immatriculée au Registre du Commerce de Coutances, sous le numéro 323346973, dont le siège social est situé à SAINT-FROMOND (50620),

Représentée par

Ci-après désignée « **CMC MATERIALS UPC** » ou « **la Société** »,

***d’une part,***

**ET :**

L’Organisation Syndicale Représentative suivante :

* **CGT**, représentée par

Ci-après désignée « **l’organisation syndicale représentative** »,

***d’autre part,***

Ci-après ensemble également dénommées « **les Parties** »,

[Article 1.1. CHAMP D’APPLICATION 3](#_Toc120610882)

[CHAPITRE 1 - MESURES PORTANT SUR LA REMUNérATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR 3](#_Toc120610883)

[Article 1.2. Les salaires effectifs 3](#_Toc120610884)

[Article 1.1.1. Augmentation générale et collective 3](#_Toc120610885)

[Article 1.1.2. Augmentations individuelles 4](#_Toc120610886)

[Article 1.1.3. Seconde augmentation et enveloppe globale des augmentations 4](#_Toc120610887)

[Article 1.2. Revue des coefficients attachés à chaque poste de métier et revalorisations de salaires 4](#_Toc120610888)

[Article 1.3. Mise en place de la prime de partage de la valeur (PPV) 5](#_Toc120610889)

[Article 1.4. La durée effective et organisation du temps de travail 5](#_Toc120610890)

[Article 1.4.1. La journée de la solidarité 5](#_Toc120610891)

[Article 1.4.2. La journée de repos pour anniversaire 5](#_Toc120610892)

[CHAPITRE 2 - MESURES COMPLEMENTAIRES PORTANT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 6](#_Toc120610893)

[Article 2.1. Suivi de la mise en œuvre des mesures relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 6](#_Toc120610894)

[Article 2.2. Articulation vie personnelle et droit à la déconnexion 6](#_Toc120610895)

[Article 2.2.1. Articulation entre vie privée et vie professionnelle 6](#_Toc120610896)

[Article 2.2.2. Droit à la déconnexion 7](#_Toc120610897)

[Article 2.2.1. Le temps partiel 7](#_Toc120610898)

[Article 2.2.1. Congé rémunéré post naissance 7](#_Toc120610899)

[Article 2.3. Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés 7](#_Toc120610900)

[Article 2.4. Protection sociale complémentaire des collaborateurs 8](#_Toc120610901)

[Article 2.5. Droit d’expression 8](#_Toc120610902)

[Article 2.6. Prévention au travail 8](#_Toc120610903)

[CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES 9](#_Toc120610904)

[Article 3.1. Evolution de l’environnement légal ou réglementaire 9](#_Toc120610905)

[Article 3.2. Suivi de l’accord 9](#_Toc120610906)

[Article 3.3. Durée de l’accord 9](#_Toc120610907)

[Article 3.4. Révision de l’accord 9](#_Toc120610908)

[Article 3.5. Dépôt et publicité de l’accord 10](#_Toc120610909)

Etant préalablement exposé ce qui suit :

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, l’organisation syndicale représentative au sein de CMC MATERIALS UPC a été invitée à une première réunion de négociation le 21 octobre 2022 par la Direction dans le cadre des Négociations Obligatoires (NO).

Les Parties se sont ensuite réunies aux dates suivantes :

* 8 novembre 2022
* 21 novembre 2022

Conformément à la loi, les négociations ont porté sur les thèmes suivants :

* Rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
* La qualité de vie et des conditions de travail.

Etant rappelé qu’en date du 10 juin 2022, les Parties ont conclu un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée déterminée de 3 ans. En conséquence, les thèmes obligatoires portant sur la négociation obligatoire au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sont pas abordés dans le cadre du présent accord.

Il a été convenu ce qui suit :

## CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord est applicable à l’ensemble des établissements de CMC MATERIALS UPC, à savoir, au jour des présentes :

* l’établissement de Saint Fromond (50320) ;
* l’établissement de Saint Chéron (91530) ;
* l’établissement de Rousset (13790).

# MESURES PORTANT SUR LA REMUNérATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR

## Les salaires effectifs

### Augmentation générale et collective

Au 1er janvier 2023, pour les salariés présents au 01/01/2023 l’augmentation générale et collective sera de :

* 2,4% pour le collège Ouvriers/Employés,
* 2% pour le collège Techniciens / Agents de maîtrise,
* 1% pour le collège Ingénieurs et Cadres.

Compte-tenu de leur statut particulier et du régime spécifique de leur rémunération en application de l’article D. 622-26 du code du travail et des dispositions conventionnelles de Branche, ces augmentations générales et collectives ne seront pas applicables aux collaborateurs titulaires d’un contrat d’apprentissage.

### Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles prendront effet au 01/01/2023 et se feront à concurrence de:

* 1,6% de la masse salariale pour le collège Ouvriers/Employés,
* 2% de la masse salariale pour le collège Techniciens / Agents de maîtrise,
* 3% de la masse salariale pour le collège Ingénieurs et Cadres.

A date, l’ensemble des salaires de base bruts en vigueur sont conformes aux minimas conventionnels et à l’accord sur l’aménagement du temps de travail. Une vérification aura lieu en janvier 2023 à la suite de la revalorisation éventuelle de ces minimas, par accord paritaire.

Compte-tenu de leur statut particulier et du régime spécifique de leur rémunération en application de l’article D. 622-26 du code du travail et des dispositions conventionnelles de Branche, ces augmentations individuelles ne seront pas applicables aux collaborateurs titulaires d’un contrat d’apprentissage.

### Seconde augmentation et enveloppe globale des augmentations

Au 1er avril 2023, une seconde augmentation sera effectuée à hauteur de 1/4 de l’augmentation totale perçue par les salariés éligibles au 1er janvier 2023, en application des articles 1.1.1 et 1.1.2.

Il est convenu que les salariés qui auront bénéficié d’une revalorisation de salaire au 1er janvier 2023 ne seront pas éligibles à cette seconde augmentation.

Cela porte l’enveloppe globale des augmentations à 4% au 1er janvier 2023 +1% au 1er avril 2023.

Les Parties tiennent à acter dès à présent que, du fait de l’intégration de l’entreprise au sein du groupe Entegris, et sans préjuger de la conclusion des négociations annuelles qui auront lieu pour l’année 2024, les augmentations collectives et individuelles 2024 seraient appliquées à compter du 1er avril 2024.

## Revue des coefficients attachés à chaque poste de métier et revalorisations de salaires

La Direction finalisera, d’ici le 31 janvier 2023 au plus tard, la revue des postes et coefficients afin de s’assurer des bonnes correspondances des classifications émanant de la Convention collective nationale Industrie Chimique et de proposer aux salariés des possibilités d’évolution au cours de leur carrière.

Les promotions et changements de classifications de chaque exercice sont contenues au sein de la BDESE.

La Direction a également prévu d’effectuer au 1er janvier 2023 des revalorisations de salaire, afin de tendre vers plus d’équité entre les salariés et d’adéquation entre salaire et compétences utilisées par les salariés.

L’ensemble des promotions et revalorisations de salaires au titre de 2023 interviendront à concurrence de 0,8% de la masse salariale.

## Mise en place de la prime de partage de la valeur (PPV)

Par décision unilatérale en date du 17 novembre 2022, CMC MATERIALS UPC a fait le choix de verser une prime de partage de la valeur (PPV) d’un montant de 250€ au bénéfice de certains salariés sur l’année 2022, en application des dispositions de l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

Dans le prolongement de cette décision unilatérale, les Parties sont convenues du principe du versement d’une nouvelle Prime de Partage de la Valeur, qui fera l’objet soit d’un accord collectif conclu ultérieurement, soit d’une décision unilatérale de l’employeur. L’enveloppe de cette prime correspondra à un montant de 800€ par salarié. Le montant exact par salarié sera confirmé en fonction des critères de modulation qui seront retenus, conformément à la loi. Cela représenterait un montant de l’ordre de 2,4% de la masse salariale brute.

## La durée effective et organisation du temps de travail

### La journée de la solidarité

En 2023, la journée travaillée de solidarité est fixée au 29 mai 2023. Les demandes de congés payés et/ou RTT sur cette journée sont gérées selon les règles de processus internes en vigueur.

### La journée de repos pour anniversaire

Chaque salarié en contrat à durée indéterminée, après période d’essai concluante, se voit attribuer une journée de repos le mois de son anniversaire selon les modalités ci-après :

* à prendre impérativement au plus tôt le 1er jour, au plus tard le dernier jour de son mois d’anniversaire,
* à prendre impérativement le mois de sa reprise de travail si exclusivement arrêt maladie ou accident du travail tout au long de son mois d’anniversaire, ou survenance d’un arrêt maladie ou accident du travail empêchant la prise sur le mois d’anniversaire,
* à prendre impérativement le mois de sa reprise de travail après congé maternité ou paternité,
* attribution d’une journée y compris pour les salariés à temps partiel supérieur à un mi-temps,
* le jour d’anniversaire peut être accolé aux limites mensuelles de prise de RTT (2 jours) et congés payés (mai),
* le jour d’anniversaire ne peut être pris qu’en journée entière,
* une journée d’anniversaire non prise ne peut en aucun cas entraîner paiement et indemnité compensatrice.

Cet avantage pour les salariés restera en vigueur tant qu’il fera partie de la politique du Groupe Entegris. Si la politique du groupe évoluait, le jour de repos pour anniversaire pourrait disparaître. Dans cette éventualité, la journée anniversaire perdurera néanmoins sur toute la durée d’application du présent accord, soit sur l’ensemble de l’année 2023.

# MESURES COMPLEMENTAIRES PORTANT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme rappelé, des négociations portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont conduit à la conclusion d’un accord en date du 10 juin 2022, pour une durée de 3 ans.

Certains thèmes afférents à cette négociation obligatoire ont toutefois fait l’objet de discussions supplémentaires qui sont retranscrites dans le présent accord.

## Suivi de la mise en œuvre des mesures relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que la bonne application des mesures résultant de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 10 juin 2022 fait l’objet d’un suivi dans le cadre des modalités définies par ledit accord.

## Articulation vie personnelle et droit à la déconnexion

Les technologies de l’information et de la communication font partie intégrante de l’environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise. Néanmoins, les Parties rappellent l’importance d’un bon usage des outils informatiques (TIC) notamment lorsqu’ils sont nomades, afin d’assurer le respect de l’équilibre vie privée/vie professionnelle.

### Articulation entre vie privée et vie professionnelle

La Société met en place un certain nombre d’actions et de mesures permettant de favoriser l’articulation entre la vie privée et la vie professionnelle :

- Plages flexibles « entrée/sorties » pour les agents de maitrise et techniciens,

- Forfait jours pour le personnel cadre autonome,

- Réponse favorable aux demandes de temps partiel,

- Pause de journées RTT majoritairement à l’initiative des collaborateurs,

- Prise des congés payés dans le cadre des règles et Accord en vigueur,

- 3 journées rémunérées pour enfants (moins de 16 ans) ou conjoint hospitalisés,

- Départ en congés facilité en situation de couple,

- Jours de repos compensateurs pour le personnel posté,

- Journée de repos anniversaire depuis 2020.

En outre, un accord portant sur la mise en œuvre du télétravail a été signé le 9 mars 2022 dans l’objectif notamment de poursuivre l’amélioration de la qualité de vie au travail et de contribuer à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

### Droit à la déconnexion

Les Parties accordent une vigilance particulière quant au droit à la déconnexion. Elle concerne une démarche de régulation et d’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie personnelle et familiale.

Conformément aux dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le principe d’interdiction d’émission de mails par un collaborateur sur ses journées non travaillées (repos hebdomadaire, jours férié, congés payés/RTT…) est reconduit et renforcé sauf cas de force majeure mettant en péril la continuité de l’activité.

La Société et les salariés de CMC Materials UPC s’engagent à la vigilance pour le respect de cet article et du temps de travail.

### Le temps partiel

La Société compte aujourd’hui 3 temps partiels choisis, le dernier a été mis en place au mois d’octobre 2021.

Toutes les demandes de temps partiel sont étudiées par la Direction sans discrimination aucune. Il n’y a pas de temps partiel subi et la société s’engage à ne pas y avoir recours si cela n’est pas nécessaire pour le bon fonctionnement de l’entreprise. Une attention particulière sera apportée aux demandes de temps partiel, dans le cadre des modalités d’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les collaborateurs faisant l’objet d’un passage à temps partiel se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

### Congé rémunéré post naissance

CMC Materials UPC octroie au salarié devenant père ou mère, un congé post naissance rémunéré, pour une durée de 12 semaines.

Cette disposition ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles relatives au congé maternité, au congé de paternité et d’accueil de l’enfant, ou encore au congé pour naissance ou adoption.

Ainsi, en pratique, cette disposition bénéficie aux salariés devenant père, qui voient cette mesure se substituer au congé de paternité et d’accueil de l’enfant, ainsi qu’au congé pour naissance ou adoption.

Ce congé rémunéré post naissance est fractionnable par accord avec la Société dans la limite d’une année post évènement, suivant les modalités en vigueur dans le groupe.

Par exception à la durée du présent accord, cet article est conclu pour une durée de 6 mois, de sorte que l’avantage qui en résulte sera en vigueur du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, du fait de l’acquisition de CMC Materials par Entegris. Il deviendra caduque à compter du 1er juillet 2023.

## Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

Au cours de l’année 2022, CMC Materials UPC a compté 2 personnes reconnues en situation de handicap sur l’établissement de Saint Fromond. La Direction n’a jamais émis d’avis négatif sur l’emploi de travailleurs en situation de handicap.

Quand cela est possible, la Direction peut avoir recours à de la prestation de service de centres d’aide par le travail.

La Direction s’engage à étudier sérieusement toute demande d’aménagement de poste émanant du collaborateur lui-même, du CSE et de la CSSCT, ou du médecin du Travail.

Les Parties s’accordent à dire qu’il n’y a pas de discrimination quant à l’accès à la formation et à l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

## Protection sociale complémentaire des collaborateurs

Il est rappelé que la société dispose d’un contrat instituant un régime Obligatoire, Collectif et Responsable de complémentaire santé. La cotisation est prise en charge à hauteur de 60 % par l’entreprise et 40 % par chaque collaborateur. Le régime responsable qui est en place depuis le 1er janvier 2018, après consultation des instances sociales, s’articule autour d’un tronc commun harmonisé pour toutes catégories sociales et de deux options complémentaires facultatives.

Au 1er Janvier 2020, la Direction a proposé d’adapter les modalités de ce contrat pour prendre en compte les exigences du « zéro reste à charge » tout en maintenant l’ensemble de la couverture offerte. Les Représentants du Personnel ont validé favorablement cette mesure.

Les Parties rappellent également qu’à la suite de la proposition du courtier en charge du dossier de CMC Materials et après avis favorable du CSE, à compter du 1er mai 2022, les garanties du contrat de complémentaire santé ont été améliorées à cotisations égales. Cela a été rendu possible en intégrant un contrat groupé avec d’autres entreprises.

Un régime de prévoyance obligatoire est en place par décision unilatérale de l’employeur. La cotisation est prise en charge dans les mêmes proportions que le régime de complémentaire santé.

## Droit d’expression

La Société a toujours respecté le droit d’expression de chacun. Les collaborateurs ont la possibilité de pouvoir émettre leurs idées et/ou suggestions auprès de leur manager notamment lors de réunions de service mises en place sur chacun des sites ou réunion inter-sites (exemple : réunion AQS, réunion de site, réunion trimestrielle) ainsi qu’au cours d’entretiens individuels. La campagne des entretiens individuels est également un moment d’échanges privilégié entre un collaborateur et son manager. La Direction des Ressources Humaines est aussi accessible pour répondre aux interrogations et aux attentes des collaborateurs.

La Société a toujours respecté les règles en matière d’instances sociales en vigueur.

## Prévention au travail

La Société poursuit ses efforts en matière de réduction de situations pénibles par :

* Préhenseur de cartons en zone de conditionnement à Saint Fromond
* Installations d’une cercleuse de palettes
* Nouveau système d’électro-dé-ionisation sur EUPA, qui limite les changements de résine
* Evaluation régulière des EPI
* Mise en place des règles d’or sécurité sur l’ensemble des établissements
* Mise en place d’une zone de travail dédiée pour le packaging à Saint Fromond
* Passerelle pour l’empotage des citernes d’ammoniaque
* Amélioration de l’ergonomie au poste de dépotage du fumant
* Installation d’un titrateur au laboratoire avec code barre pour mettre fin aux saisies manuelles et transfert automatique des données

# DISPOSITIONS FINALES

## Evolution de l’environnement légal ou réglementaire

Toute évolution législative et/ou règlementaire relative aux négociations obligatoires au sein de l’entreprise s’appliquerait de plein droit au présent accord.

Dans l’hypothèse où cette évolution modifierait substantiellement l’équilibre du présent accord, les Parties se reverraient au plus tard dans un délai d’un mois à compter de l’entrée en vigueur de cette modification pour ouvrir une négociation en vue de réviser le présent accord. Les Parties s’engagent à participer de bonne foi aux réunions de négociation organisées en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

## Suivi de l’accord

Sur demande de l’un des signataires du présent accord, une réunion entre la Direction et l’organisation syndicale représentative au sein de la Société sera programmée si un point de désaccord intervenait concernant sa mise en œuvre, en vue de rechercher un consensus.

## Durée de l’accord

Les mesures prévues par le présent accord s’appliqueront pour une durée déterminée, à savoir du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

## Révision de l’accord

Le présent accord pourra par ailleurs être révisé à tout moment par accord.

Les parties conviennent notamment de se réunir à nouveau pour discuter d’une éventuelle révision du présent accord si la moyenne des taux d’inflation mensuels, appréciée par référence à la publication par l’INSEE de l’indice des prix à la consommation (IPC), dépassait 6,5% en moyenne sur la période janvier-juin 2023.

Conformément à la législation, la révision peut être engagée selon les dispositions mentionnées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. La révision peut être engagée :

* jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’avenant a été conclu, par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d’application et signataires ou adhérents de ce texte ;
* à l’issue de cette période, par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d’application de l’avenant, qu’il soit ou non signataire / adhérent.

Les Parties conviennent que cette demande doit être adressée par lettre recommandée ou email avec accusé de réception à l’autre parties signataires.

Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, 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 d’un avenant.

L’avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie dès lors qu’il aura été conclu conformément aux dispositions légales.

La validité de l’avenant de révision s'apprécie conformément aux règles de droit commun de conclusion des conventions et accords collectifs de travail.

Les Parties signataires du présent accord s’engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d’un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

## Dépôt et publicité de l’accord

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à l’organisation syndicale représentative pour notification au sens de l’article L2231-5 du Code du travail.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

* un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud’hommes de Coutances ;
* un dépôt de l’accord sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail sera réalisé, accompagné des pièces visées à l’article D2231-7 du Code du travail.

Un affichage sera, en outre réalisé, sur les panneaux de la Direction destinés à cet effet.

Le présent accord sera, en application de l’article L2231-5-1 du Code du travail, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale, aucune des Parties n’ayant exprimé le souhait d’occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en autant d’exemplaires originaux que nécessaire,

**Pour la Société**

**Pour la CGT**