Protocole d’accord de négociations annuelles obligatoires 2023 prévues par l’article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail pour la Société Howmet CIRAL

La Direction de la Société Howmet CIRAL, située 4-5 impasse de la Prezaie, CS 30230, 53602 Evron Cedex, représentée par , d’une part,

et

Les Organisations Syndicales représentées par les délégués syndicaux,

Monsieur pour la délégation syndicale CFDT et

Monsieur pour la délégation syndicale FO,

d’autre part,

se sont rencontrées les 10, 28 octobre et les 14 et 30 novembre 2022 dans le cadre des négociations annuelles 2023 prévues à l’article L 2242-1 à L2242-4 du Code du Travail qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

La Société, et les organisations syndicales CFDT et FO se sont rencontrées en séance plénière pour trouver un accord.

En préambule, la Société a présenté le contexte de cette négociation, la situation économique de la société, le contexte d’inflation générale début 2022.

Les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.

Les sujets abordés ont été :

1. Mesures applicables concernant les salaires du personnel non-cadre
2. Mesures applicables concernant les salaires du personnel cadre
3. Durée effective et organisation du temps de travail
4. Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés
5. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion.

L'objet du présent accord est défini par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail. Au terme de ces réunions, la négociation engagée porte sur les éléments suivants :

**Article 1 - Champ d’application – Personnel concerné**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, au sein de la Société Howmet CIRAL.

La Société comprend :

* Un établissement et siège social situé Zone Artisanale de la Prezaie, CS 30230, 53602 Evron,
* Un atelier d’outillages situé Parc d’Activités à 53600 CHATRES LA FORET,

**Article 2 - Mesures applicables concernant les salaires du personnel non-cadre**

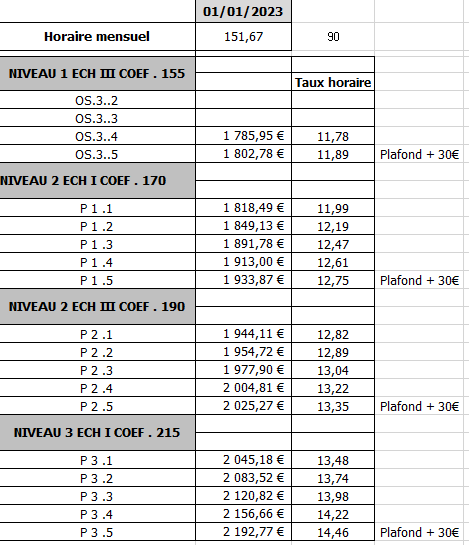
###### **Augmentation générale**

Une augmentation générale d’un montant brut mensuel de 3.8% sur l’ensemble du personnel non-cadre sera applicable avec effet au 01/01/2023.

Cette augmentation générale sera au minimum d’un montant de 90€ brut mensuel.

**2.2 Grille ouvrier mensuelle applicable au 01/01/2023**

La grille « ouvrier » mensuelle applicable au 01/01/2023 est la suivante :



Etant donné l’application de la nouvelle convention collective de la métallurgie de la Mayenne, la grille ouvrier ne sera plus applicable au sein de la société Howmet Ciral à compter du 1er janvier 2024.

* 1. **Prime Casse-croûte et prime panier de jour**

Une prime de panier de jour de 7.44 € sera versée aux personnes en équipe matin et après-midi.

Le prime casse-croute de 4.95€ sera versée aux personnes en équipe de journée continue

**Article 3 – Mesure applicable concernant les salaires du personnel cadre.**

Une augmentation générale d’un montant brut mensuel de 3% sur l’ensemble du personnel cadre sera applicable avec effet au 01/01/2023.

Un budget équivalent à 2% de la masse salariale du personnel ayant le statut de cadre sera consacré aux augmentations au mérite et aux évolutions de carrière applicable au 1er janvier 2023.

Les entretiens annuels 2023 seront réalisés par les responsables de service pour l’ensemble du personnel concerné de la Société.

**Article 4 – Mise en place des médailles du travail**

La remise de la médaille du travail sera applicable à compter du 1er janvier 2023. Lors de cette remise une prime sera versée aux salariés concernés aux conditions suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| Année d’ancienneté | Montant de la prime |
| 20 ans | 500€ |
| 30 ans | 750€ |
| 35 ans | 850€ |
| 40 ans | 1000€ |

Les salariés qui feront valoir leur droit à la retraite et qui n’auraient pas bénéficier de la médaille des 40 ans pourront en faire la demande et bénéficier du versement de la prime.

**Article 5 – Prime 13ème mois**

La prime de 13ème mois sera versée en décembre de chaque année à compter de 6 mois d’ancienneté selon les conditions définies dans le mémo du 28 mars 2008. (Voir annexe1)

Un acompte de 310€ sera versé sur le salaire de novembre de chaque année, pour les personnes ayant droit, ou de 1/3 du montant de la prime 13ème mois si le montant est inférieur à 700€.

Article 6 - Durée effective et organisation du temps de travail.

La durée du travail telle qu’elle résulte de l’horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur passera à 37h50 suite à l’avenant du 30/11/2022 de l’accord d’entreprise sur la durée du temps de travail daté du 25/03/1999 et ses avenants du 29/12/1999, 31/05/2002, 03/12/2010, 07/06/2013, 09/12/2014, 08/02/2019, 01/01/2020 et 01/01/2022.

**Article 7 - Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.**

Chaque année la Société sollicite les salariés et les partenaires sociaux pour inciter les salariés reconnus travailleurs handicapés à se faire connaitre auprès du service des ressources humaines. L’entreprise poursuit son effort d’intégration ou de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés en particulier à travers les activités du groupe de travail « Ergonomie » et l’adaptation des postes de travail. La Société en 2021 n’a pas entièrement rempli son obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

**Article 8 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion.**

Un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail a été signé le 03/12/2020 pour une durée de trois années.

Le décret du 08/01/2019 définit la méthode de calcul de l’index d’égalité professionnelle femmes -hommes. Il a été calculé en 2022 au titre de l’année 2021, et il a une valeur de 89/100.

Un accord relatif au droit à la déconnexion a été signé le 09/09/2020 pour une durée de trois années.

Article 9 - Modalités.

Le présent accord remplace à compter du 01/01/2023 celui conclu précédemment le 04/03/2022.

Le présent accord étant conclu dans le cadre de la négociation obligatoire chaque année, est fait pour une durée de douze mois à compter du 01/01/2023.

Au-delà de cette période d’application, les dispositions du présent accord ne continueront pas de plein droit à produire leurs effets pour ne pas préjuger des résultats d’une nouvelle négociation obligatoire.

Cette nouvelle négociation obligatoire interviendra dans les conditions prévues par les articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 10 - Dépôt.**

Conformément à l’article L.2231-5 du code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D 2231-2 et suivants et du Code du travail, le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Laval et de la DREETS de la Mayenne.

Ces deux dépôts seront effectués par l‘employeur après expiration du délai d’opposition conformément à l’article L. 2231-8 et L.2232-12 et -13 du Code du Travail.

Conformément à l’article L 2231-5 du Code du travail (Art 16 de la loi n° 2016-1088 du 08 aout 2016 et son décret n° 2017-752 du 03/05/2017), le présent accord sera rendu public et déposé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne. Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent toutefois acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication en ligne. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires ou si le représentant légal de l’entreprise le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Les parties conviennent que le présent accord sera déposé sur la base de données nationale sans l’indication de la grille de salaire ouvrier.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d’affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

En 5 exemplaires originaux. Fait à Evron, le 6/12/2022,

Pour la Société,

Pour CFDT,

Pour FO,