**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF AUX**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

SASU UMICORE AUTOCAT France SAS, ayant son siège social à Florange, 8 rue Lavoisier Z.I. Sainte Agathe 57190 FLORANGE, représentée par :

Monsieur Directeur d’Usine

dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société, représentées par :

Monsieur , Délégué syndical Force Ouvrière

Madame , Déléguée syndicale CFE-CGC

D'AUTRE PART

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 du Code du Travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise sur :

* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
* l’égalité professionnelle femme/homme
* l’insertion et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés
* la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion
* la mutuelle et la prévoyance
* La gestion des emplois et des parcours professionnels

La Direction a ainsi remis, préalablement à la première rencontre, aux Organisations Syndicales les informations:

* relatives aux salaires,
* relatives à la situation des femmes et des hommes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l’organisation du temps de travail,
* relatives à l’évolution de l’emploi dans l’entreprise,
* relatives à la situation de l’entreprise par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles [L. 5212-1](javascript:%20documentLink('CT2-3823')) et suivants du Code du Travail

Ces informations ont été analysées et explicitées conjointement. Elles ont fait l’objet d’un échange entre les parties au cours des réunions successives de négociation.

Au terme de la sixième réunion du 23 mars 2023, les parties sont arrivées à un accord portant sur les points suivants :

**Article 1 - OBJET ET CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord collectif s’applique à tous les salariés de la société UMICORE AUTOCAT France

**Article 2 - POLITIQUE SALARIALE 2023**

Sera appliqué une augmentation générale de **6%** des salaires de base brut mensuels, avec un talon de 130 € bruts pour un salarié à temps complet, calculé à due proportion du temps de présence à l’effectif de l’entreprise en cas de mois incomplet et de la durée du travail.

Le budget d’augmentation individuelle sera de **0,2%** et sera appliqué selon le processus d’évaluation annuelle d’Umicore Autocat France modifié en 2022.

Ces mesures concernent les non cadres et les cadres HG 16.

Afin d’harmoniser les dates d’application des NAO des sites en France, la date d’application des AG et AI de Florange sera rétroactive au 01/01/2023.

Les apprentis sont exclus de ces mesures d’AG et d’AI, car leur salaire est adossé au SMIC dont la revalorisation est nationale.

A compter du 1er avril 2023, les primes d’astreinte des non cadres seront donc revalorisées de 6% :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Jusque mars 2023 | A compter d’avril 2022 |
| Période hebdomadaire débutant le lundi à 06h00 allant jusqu’au samedi 06h00 | 130,68 € | 138,52 € |
| Période hebdomadaire débutant le lundi à 21h00 allant jusqu’au vendredi 21h00 | 104,5 € | 110,77 € |
| Le samedi de 0h à 24h | 26,14 € | 27,71 € |
| Période hebdomadaire débutant le lundi à 09h00 allant jusqu’au lundi suivant 09h00 qui inclut donc le week-end | 209,09 € | 221,64 € |
| Le troisième jour de repos de la période de 10 jours dans le cycle en 5\*8 | 26,14 € | 27,71 € |
| Si l’une de ces périodes d’astreinte inclut un jour férié qui ne tombe pas un dimanche | Majoration 26,14 € | Majoration 27,71 € |

**Article 3 – EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME**

La société UMICORE AUTOCAT France compte, au 31/12/2022, 14 femmes dans son effectif, pour une population salariée totale de 93 personnes en CDI.

* Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Les partenaires sociaux se sont assurés au cours de la négociation du respect du principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ayant une situation de travail similaire.

L’index égalité Femmes/Hommes n’est pas calculable car nos effectifs par catégorie ne sont pas assez représentatifs.

En revanche, lorsque nous avons analysé les salaires, les promotions, les augmentations etc., nous ne constatons pas, à ce stade, d’écarts significatifs de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent.

* Egalité professionnelle femme/homme en matière d’embauche et de formation

Les partenaires sociaux se sont assurés également de l’égalité de traitement en matière d’embauche et de formation professionnelle afin de garantir le même niveau d’employabilité aux deux genres.

Un nouvel accord triennal sur l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes fera l’objet d’une nouvelle négociation en 2023.

**Article 4 – Qualité de vie au travail**

Les actions suivantes ont été réalisées pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés :

* Mise en place d’écrans pour diffuser la même information en direct à tous les salariés
* Mise à disposition de fruits 1 fois par semaine
* Reprise des réunions d’amélioration et de communication avec tous les services

Les projets suivants sont lancés :

* Projet exosquelette
* Projet ergonomie des postes en production (coating et préparation chimique)

**Article 5 – INSERTION ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

La société a maintenu ces dernières années les salariés reconnus travailleurs handicapés à leur poste. Deux salariés ont obtenu leur reconnaissance fin 2018 et début 2019.

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer leur volonté de veiller à la bonne intégration des salariés handicapés dans l’entreprise.

A cet effet, une action spécifique renforcée sera menée par la Direction sur :

* Le partenariat avec la médecine du travail et les services d’insertion des handicapés sur la question du maintien dans l’emploi des salariés avec restrictions d’emploi

Toutes les mesures seront prises pour adapter les postes de travail aux restrictions des salariés.

**Article 6 – Régime frais de santé et prévoyance**

Les régimes frais de santé et prévoyance ont été renégociés par le biais d’une négociation commune aux quatre sites Umicore en France. Cette renégociation a permis début 2023 une mise en conformité des régimes suite à la réforme Santé, une amélioration des prestations de prise en charge et une légère baisse du pourcentage de cotisations.

**Article 7 – ENTREE EN VIGUEUR - DUREE**

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles [L 2231-6 et suivants du Code du travail](javascript:%20documentLink('AABB9AB92E2E013C-EFL')) et D.2231-2 du Code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 8 – REVISION**

Les Parties signataires ont la faculté de réviser le présent Accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et suivant les modalités précisées ci-après :

* la Partie signataire qui formulera une demande de révision devra notifier cette demande à toutes les autres Parties signataires par LRAR accompagnée d’un projet d’avenant de révision ;
* les Parties signataires devront se réunir dans un délai maximal d’un mois suivant la date de notification de la demande pour étudier cette dernière.

**Article 9 – Dénonciation**

Les dispositions à durée déterminée du présent accord ne peuvent faire l’objet d’une dénonciation pendant leur durée d’application.

**Article 10 – Notification – Publicité - Formalités de dépôt**

Conformément à l'article [L 2231-5 du code du travail](javascript:%20documentLink('AABA9AB92E2E013C-EFL')), le texte du présent accord sera notifié par la partie la plus diligente aux Organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La partie la plus diligente déposera l'accord à la DREETS et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Fait à Florange le23 mars 2023 en 3 originaux

Pour la Direction Pour FO Pour CFE-CGC

Directeur d’Usine Délégué syndical Déléguée syndicale