

**Accord Négociation Annuelle**

**Obligatoire Anticipée pour les salaires 2023**

**ESSITY OPERATIONS Le THEIL**

**du 14 décembre 2022**

**Entre les soussignés :**

La Société **ESSITY OPERATIONS LE THEIL**, société par action simplifiée unipersonnelle au capital de 91.349.960 euros, dont le siège social est situé au 151-161 Boulevard Victor Hugo à Saint-Ouen (93588), (immatriculée au RCS de Bobigny sous le numéro 509 599 619 SIRET 509 599 619 000 61 Code APE 7010Z), dont l’établissement secondaire est :

* **ESSITY OPERATIONS LE THEIL,** Le Theil Sud situé Zone industrielle Sud - Route d’Avezé - Le Theil-sur-Huisne - 61260 Val au Perche (SIRET 509 599 619 000 38 Code APE 1722Z).

représentée par ….., Directeur des Ressources Humaines France et Belgique (ci-après dénommée «l’Entreprise »)

**D’une part ;**

***Et :***

La **CGT**, représentée par ……, Délégué Syndical

**D’autre part ;**

**Préambule**

Par un accord cadre Groupe en date du 13 décembre 2022, la direction et les organisations syndicales représentatives au périmètre du groupe ont convenu de mener de façon anticipée au titre de la fin d’année 2022 les négociations annuelles obligatoires qui auraient dû se tenir en 2023.

Ce calendrier anticipé vise à répondre favorablement à la demande des organisations syndicales de prévoir des mesures destinées à soutenir le pouvoir d’achat des salariés compte tenu de l’importante inflation connue en France en 2022.

Conformément à cet accord cadre, les mesures suivantes, ont été définies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires anticipées sur les salaires au sein de l’entreprise qui se sont finalisées le 25 novembre 2022.

Ces négociations ont permis d’aboutir à un accord et aux dispositions suivantes.

**ARTICLE 1 – Champ d'application – Personnel visé**

Le présent accord concerne tous les **salariés actifs** d’Essity Operations Le Theil (site du Theil), titulaires d’un CDI ou CDD. Les salariés en arrêt maladie indemnisés ou non indemnisés bénéficieront des dispositions du présent accord.

Il est précisé que cette enveloppe des augmentations individuelles sera appliquée à tous les salariés actifs hors contrat d’alternance, inscrits à l’effectif au moment du versement.

**ARTICLE 2 – Augmentations salariales**

Mise à disposition d’une **enveloppe globale d’augmentation de 4%** avec la répartition établie dans le tableau ci-dessous :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Catégorie professionnelle** | **Augmentation collective** | **Augmentation individuelle** | **Enveloppe totale** |
| Ouvriers, employés, techniciens, techniciens supérieurs | 4% | 0% | 4% |
| A.M.\* | 4%\* | 0%\* | 4%\* |
| Cadres\*\* | - | 4%\*\* | 4% |

\* **Pour les agents de maitrise des usines (AM)** : répartition entre augmentation collective et augmentation individuelle mise en œuvre, **à titre tout à fait exceptionnel, exclusivement en augmentation collective**, au regard du contexte économique actuel.

**\*\* Les augmentations individuelles des salaires de base** seront pratiquées en fonction des résultats d’évaluation issus des entretiens individuels et du positionnement des rémunérations par rapport au marché. **Pour tous les cadres**, ces informations, ainsi que l’enveloppe négociée, sont intégrées à l’outil Workday utilisé pour la revue salariale annuelle, ou « Merit process » qui sera activée en février 2023.

Sur la base de ces éléments l’outil Workday calcule un budget d’augmentation pour chaque collaborateur de l’équipe dans le cadre de la revue annuelle des salaires. Les managers directs ont la possibilité d’ajuster les propositions d’augmentation qui seront validées par leur N+2. Les augmentations sont ensuite consolidées au niveau France dans le cadre d’une calibration sous la responsabilité de la DRH Groupe.

Il est précisé que cette enveloppe des augmentations individuelles sera appliquée à tous les salariés, (hors contrats d’alternance, apprentissage, stagiaires) inscrits à l’effectif avant le 2 octobre 2022 et au moment du versement. En sont exclus les salariés ayant déjà bénéficié d’une révision de leur situation salariale à partir du 1er octobre 2022.

Par ailleurs, pour tous les cadres & FDV intégrés dans le Merit Process, évaluées comme au-dessus du marché (« dans le marché » et « above market ») en rapport avec les enquêtes de rémunération de référence, ET évaluées au niveau 3 et plus dans l’outil Workday, la direction s’engage, dans le cadre de la calibration finale, à s’assurer que chacun bénéficie d’une augmentation au moins égale à 2% dans le cadre de ces augmentations individuelles. Les managers concernées seront informés de cette mesure exceptionnelle 2023 qui ne leur sera pas communiquée en amont.

Ces augmentations salariales seront appliquées :

* Sur la paie du mois de **février 2023** **avec une rétroactivité au 1er janvier 2023** pour les ouvriers, employés, techniciens, techniciens supérieurs et agents de maitrise des usines
* sur la paie du mois d’**avril 2023 avec une rétroactivité au 1er janvier 2023** pour tous les cadres**.**

Les mesures d’augmentation collectives du salaire de base, s’appliqueront sur la grille Marianne et les compléments individuels

**ARTICLE 3 : Révision du barème d’astreinte :**

Dans le cadre du présent accord de NAO pour les sites Essity Operations France, il sera fait application de la revalorisation de 4% des valeurs des barèmes des astreintes techniques et encadrement (hors indemnisations kilométriques basées sur la politique voyage en vigueur), tels que définis dans l’accord collectif du 29 juillet 2009.

Cette revalorisation sera applicable dès le mois de janvier 2023.

**ARTICLE 4 :  Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se rencontrer première quinzaine de juillet 2023, afin de faire un premier point sur l’application de cet accord (l’analyse du « merit process » et des augmentations générées, en macro) et de partager des informations sur la situation d’Essity et des salariés d’Essity.​

​

Au cours de la dernière semaine du mois de septembre 2023, les parties échangeront de nouveau sur les résultats d’Essity (résultats prévisionnels FC3) et le contexte des salariés, si du 1er septembre 2022 au 30 août 2023, le taux d’inflation en France, devait être égal ou supérieur d’un point au pourcentage d’augmentation négocié dans le présent accord. ​

Concrètement : si le taux d’inflation au 31 août 2023 est supérieur ou égal à 5% (base « indice des prix à la consommation de l’INSEE – glissement annuel à fin août 2023), alors les partenaires sociaux et la Direction entameront une discussion sur le sujet du pouvoir d’achat des salariés.​

Ces deux indicateurs permettront d’échanger sur l’éventuelle nécessité de mettre en place des mesures complémentaires au présent accord sur le plan salarial pour les salariés d’Essity en France.​

**ARTICLE 5 : Durée et application du présent accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour l’année 2023 avec prise d’effet au 1er janvier 2023.

**ARTICLE 6 : Publicité**

Le présent prend effet à compter de son dépôt auprès de la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Conformément aux dispositions de l’article D.2231-4 du code du travail, l’accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail, seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail prévue à cet effet ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Enfin, en application des articles R.2262-2 et R.2262-3 du Code du Travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel (consultable au sein du service GBS-Ressources Humaines des sites).

Fait au Theil, le 14 décembre 2022 en quatre exemplaires.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour les Sociétés du Groupe ESSITY en France  représentées par …..  en qualité de Directeur des Ressources Humaines  France et Belgique |  |
| Le Syndicat CGT  représenté par ……..  en qualité de Délégué Syndical |  |