**Accord d’Entreprise HALTON SAS**

**Négociation annuelle obligatoire 2022 portant sur les salaires 2023**

Entre les soussignés :

HALTON SAS, dont le siège social est sis Zone Technoparc Futura CS 80102 62402 BETHUNE Cedex représentée par Monsieur xxxxxxxxxxxxx, Directeur Général

D’une part,

L’organisation syndicale représentative CFDT représentée par Mr xxxxxxxxxxxxx, délégué syndical

D’autre part,

Conformément à l’article L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation périodique obligatoire s’est engagée entre la direction et la CFDT, organisation syndicale représentative dans l’entreprise, sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Au terme de la réunion du 9 novembre 2022, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord :

***PREAMBULE***

**Déroulement de la première réunion :**

Après composition de la délégation salariale, une première réunion a eu lieu le jeudi 13 octobre 2022 pour préciser :

* Lieu et niveau des négociations
* Informations à remettre aux participants et date de leur remise
* Calendrier des réunions

La liste des informations à remettre a été arrêtée comme suit :

* Effectifs à fin septembre 2022 par site, centre de coûts, par classification, par type de contrat et par sexe.
* Effectifs par sexe et par coefficient
* Salaires moyens par catégorie et par sexe, taux de dispersion, nombre d’heures supplémentaires effectuées au 30 septembre 2022.

Le calendrier des réunions a été arrêté comme suit :

Réunions de négociation les 24 octobre 2022,2 novembre 2022 et 9 novembre 2022.

Les négociations se sont déroulées en l'établissement de Béthune situé Zone Technoparc Futura 62402 Béthune et concernent l’ensemble du personnel des établissements de Béthune, de Crépy en Valois et d’Ivry sur Seine.

Les thèmes de négociation sont les suivants :

* Rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée :
  + Salaires effectifs
  + Durée effective et organisation du temps de travail notamment la mise en
  + place du travail à temps partiel
* Intéressement, la participation et l'épargne salariale.
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de

rémunération.

La négociation annuelle a également été l’occasion pour les parties d’examiner l’évolution de l’emploi dans l’entreprise et notamment le nombre de CDD, des prévisions annuelles ou pluriannuelles d’emploi établies dans l’entreprise.

Les parties précisent que la négociation périodique relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail aura lieu au mois de février 2023. L’accord collectif sur l’égalité professionnel entre les femmes et les hommes a été signé initialement le 23 décembre 2012.

Contenu des négociations :

Présents :

La Délégation CFDT représentée par Mr xxxxxxxxxxxxx, délégué syndical CFDT accompagné de Mr xxxxxxxxxxxxx, salarié de l’établissement de Crépy en Valois.

Réunion du 24 octobre 2022:

Les documents remis pour la réunion du 24 octobre 2022 ont été commentés. La CFDT a détaillé ses attentes en faisant part de ses propositions et la direction a pris note de chacun des points. La direction va étudier ces revendications, présentera à la CFDT le résultat de ses réflexions motivées à la prochaine réunion programmée le 2 novembre 2022 et fera également part de ses propositions.

Réunion du 2 novembre2022 :

La direction fait part de ses propositions. La CFDT va les étudier et fera part de ses commentaires et décisions pour la prochaine réunion programmée le 9 novembre 2022.

Réunion du 9 novembre 2022 :

Les parties sont réunies et la direction demande à la CFDT son avis sur les propositions faites par la direction. En conclusion de cette réunion du 9 novembre 2022 et après propositions et contrepropositions puis négociation, les parties ont convenu des points suivants :

**ARTICLE 1 – SALAIRES EFFECTIFS**

Par accord entre les parties signataires, la direction appliquera les mesures suivantes :

Pour l’ensemble des salariés de l’entreprise, il a été décidé d’une augmentation générale du salaire brut mensuel de base de 4,00% à compter du 1er janvier 2023.

**ARTICLE 2 - DUREE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS DE** **TRAVAIL**

Pas de modifications de durée effective envisagée à ce jour.

**ARTICLE 3 - INTERESSEMENT, LA PARTICIPATION ET L'EPARGNE SALARIALE**

Il est rappelé qu’il existe à ce jour le dernier avenant à l’accord de participation signé le 15 avril 2010.

Pas de modifications de durée effective envisagée à ce jour.

**ARTICLE 4 – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION.**

Les parties ont constaté un écart de rémunération entre les femmes et les hommes (35 points sur 40 dans le calcul de l’index sur légalité femmes-hommes.

L’index égalité femmes-hommes a été publié le 1 mars 2022. La note obtenue est de 71/100.Les objectifs et mesures ont été décidées pour 3 objectifs sur 4 en date du 7 septembre 2022 permettant d’atteindre le seuil de 75 points au minimum et ce dans les trois prochaines années.

Tout le long de l’année 2023, la direction assurera un suivi régulier afin d’éviter tout écart de rémunération et/ou différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE 5 - DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2023.

**ARTICLE 6 - DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié par l’entreprise aux organisations syndicales après signature et fera l’objet, en l’absence d’opposition majoritaire, d’un dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du Code du Travail. L’entreprise se chargera des formalités de dépôt.

Fait à Béthune en 5 exemplaires originaux, le 16 novembre 2022

Pour HALTON SAS

xxxxxxxxxxxxx

Pour la CFDT,

xxxxxxxxxxxxx