|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bien-Etre, Environnement Sécurité et Santé au Travail | **ACCORD NAO SUR LES SALAIRES 2023** |  |  |
| N° document :  BEESST 621 | Date :  24/07/2023 |
| **SIB IMPRIMERIE** – 47 boulevard de la liane BP 343 62200 Boulogne sur mer cedex  SIRET : 616.220.083.000.37 | | |

Entre la société SIB IMPRIMERIE dont le siège social est : ZI de la liane 62360 SAINT LEONARD,

Représentée par Monsieur XXXXX, président du directoire, immatriculé au RCS de Boulogne sur mer, sous le numéro Siret : 61622008300037.

D’une part,

Et l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise en la personne de son délégué syndical régulièrement désigné.

D’autre part,

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article L 2242-1 du Code du travail une négociation s'est engagée entre la Direction et la délégation syndicale CGT*.*

La direction et les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre des NAO pour l’année 2023 en date du 12 mai , des 02 , 6 et 22 juin 2023 .

Le contexte de crise mondiale actuel avec une inflation exceptionnelle, notamment des prix des matières premières et des énergies, et des produits alimentaires (+14.8%) ont influencé largement les négociations 2023.

En effet, à fin mai 2023, les prix à la consommation sur les 12 derniers mois ont augmenté de près de 7%.

Par le présent accord, la société a souhaité marquer son attachement à la défense du pouvoir d’achat des salariés reconnaissant que l’inflation risque d’être durable même si elle devrait se stabiliser selon les experts.

ARTICLE 1 – CADRE DE LA NÉGOCIATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de SIB imprimerie situés au siège social de l’entreprise à Saint Léonard (62360). Salariés en CDI présents au 1er juillet 2023.

La négociation s’est déroulée sur les thèmes énumérés ci-dessous:

* 1. Négociation annuelle sur la rémunération le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
* Salaires effectifs
* Suivi sur mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre Hommes et Femmes
* Intéressement, Participation, Epargne salariale

**1.2 Négociation annuelle sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

* Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
* Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité entre les hommes et les femmes (suppression des écarts de rémunération)

**ARTICLE 2 – CONCLUSION D’UN ACCORD**

Un accord a été conclu entre les parties en présence sur les salaires effectifs :

2.1 Salaires effectifs

**2.1.1 Revalorisation du SMIC en mai 2023**

En Vertu de l’Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, le SMIC a été revalorisé au 1er mai de **2.22%.**

De ce fait certains minimas conventionnels se sont retrouvés à des niveaux inférieurs au SMIC

C’est pourquoi il a été décidé de revaloriser les minimas qui se retrouvaient en deçà du SMIC mensuel.

Cette augmentation est effective rétroactivement au 1er mai 2023.

**2.1.2 Revalorisation des minimas conventionnels**

La négociation de branche sur la revalorisation des minimas conventionnels ayant aboutie, avec la signature :

* D’un accord paritaire en date du 8 février 2023 prévoyant une augmentation de **3.25%** applicable au 1er avril 2023, la Direction de l’entreprise a décidé d’appliquer cette revalorisation pour l’ensemble des personnes au minima conventionnel de leur classification. Cette augmentation est effective rétroactivement au 1er avril 2023.
* D’un accord paritaire en date du 26 mai 2023 prévoyant une augmentation de **2%** applicable au 1er septembre 2023, la Direction de l’entreprise appliquera également cette revalorisation pour l’ensemble des personnes au minima conventionnel de leur classification à compter du 1er septembre 2023.

Cette revalorisation représente un montant global annuel de **56922€ (charges comprises).**

**2.1.3 Augmentation générale du salaire effectif de base**

Tous les salariés dont le salaire est supérieur au minima conventionnel de leur catégorie bénéficieront d’une revalorisation de leur salaire de base à compter du 1er juillet 2023, de la manière suivante :

* **Pour les salariés des échelons 6A à 4** : (catégories ouvrier et employé)
* **Revalorisation de 4% du salaire de base mensuel**

Le bénéfice de cette augmentation est subordonné à la condition d’être salarié de l’entreprise antérieurement au 1er juillet 2023 et de ne pas avoir bénéficié de la revalorisation du SMIC et des minimas conventionnels.

* **Pour les salariés des échelons 3A à 1B** : (catégories agent de maîtrise et cadre)
* **Revalorisation de 2% du salaire de base mensuel**

Le bénéfice de cette augmentation est subordonné à la condition d’être salarié de l’entreprise antérieurement au 1er juillet 2023 et de ne pas avoir bénéficié de la revalorisation du SMIC et des minimas conventionnels.

Cette revalorisation représente un montant global annuel de **176547€ (charges comprises).**

**2.1.4 Revalorisation du salaire effectif de base pour les salaries au minima conventionnel**

Tous les salariés dont le salaire est = au minima conventionnel de leur catégorie et qui ont bénéficié de la revalorisation du smic et des minimas conventionnels pourront éventuellement bénéficier d’une augmentation complémentaire de leur salaire de base pour atteindre une revalorisation maximum de :

- 4% pour les catégories 6a à 4 (revalorisation des minimas comprise)

- 2% pour les catégories 3a à 1b (revalorisation des minimas comprises)

Le bénéfice de cette augmentation est subordonné à la condition d’être salarié de l’entreprise antérieurement au 1er juillet 2023 et que la revalorisation du SMIC et des minimas conventionnels n’a pas dépassé les seuils suivants :

- 4% pour les Salariés employés et ouvriers

- 2% pour les salariés agents de maîtrise et cadres.

**2.1.5 Financement des augmentations de salaire**

A titre d’information, ces augmentations de salaires seront financées par :

* Des recherches de réduction sur des dépenses de fonctionnement.
* Une amélioration des gains de productivité c'est-à-dire l’absorption d’une quantité de travail plus importante en interne, permettant de prendre plus de commandes à effectif constant.
* Des actions commerciales pour accroître les parts de marché en proposant de nouveaux services.
* Le non remplacement des salariés temporairement absents dans la mesure du possible.
* Le non reconduction des salariés quittant l’entreprise, dans la limite de la faisabilité et du risque qu’un non remplacement aurait sur la performance industrielle ou organisationnelle.
* La réduction des heures supplémentaires.

**2.2 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

**2.2.1. L’égalité professionnelle**

Les parties vont poursuivre les discussions sur l’égalité professionnelle à compter du mois de septembre afin d’aboutir à la signature d’un nouvel accord égalité homme femme avant la fin d’année 2023.

Néanmoins SIB IMPRIMERIE a effectué un diagnostic en s’appuyant sur la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, aux actions mises en œuvre pour les supprimer ainsi que leurs modalités de publication pour mesurer sa situation à la fin de l’année 2022 (application définie à l’article D. 1142-2-1 du Code du travail).

Au 1er juillet 2023, l’effectif sib se décompose de la manière suivante :

* 146 salariés

Dont 14 femmes (9.59%) et 132 hommes (90.41 %)

Un état des lieux a été établi et diffusé, prenant en compte les évolutions depuis plus de 5 ans.

Il s’avère que le nombre de femmes représentent en moyenne+ de 10% du nombre de salarié et que les dernières embauches réalisées en CDI ont concerné autant de femmes que d’hommes.

**2.2.2. Répartition de l’effectif**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Répartition par sexe et catégorie** | **FEMME** | **%** | **HOMME** | **%** | **TOTAL SALARIES** | **%** |
| CADRE | **1** | 0,69% | **9** | 6,16% | **10** | **6.85%** |
| AGENT MAITRISE | **5** | 3,42% | **10** | 6,85% | **15** | **10.27%** |
| EMPLOYE | **8** | 5,48% | **2** | 1,37% | **10** | **6,85%** |
| OUVRIER | **0** | 0.00% | **110** | 75,34% | **110** | **75.34%** |
| APPRENTI | **0** | 0.00% | **1** | 0,69% | **1** | **0.69%** |
| Total | **14** | **9.59%** | **132** | **90.41%** | **146** | **100%** |

L’imprimerie est un secteur en déclin d’effectif, qui par conséquent embauche peu et reste sur une répartition historique de ses effectifs très largement déséquilibrés entre homme et femme.

Sur des postes manuels et logistiques, les candidats au recrutement y compris stagiaires de formation sont en très grande majorité des hommes.

Seules les catégories employés et agent de maîtrise comprennent une part significative de salariées féminines.

**2.2.3. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties ont constaté qu’il n’y a pas de postes similaires entre homme et femme. Les niveaux de rémunération hommes-femmes ne sont pas comparables, en raison de la très faible mixité des emplois constatés. Les hommes et les femmes occupant des postes différents au sein de l’entreprise.

Si un poste identique venait à être occupé dans l’entreprise par un homme et une femme, l’entreprise veillerait à ce que le niveau de rémunération soit le même si l’ancienneté et les responsabilités exercées sont équivalentes.

Dans le cas contraire l’entreprise mettrait tout en œuvre pour monter en compétence le salarié concerné par un plan de développement des compétences adapté.

**ARTICLE 3 - VALIDITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article

L 2231-6 et suivants du Code du travail, et rétroactivement au 1er juillet 2023.

**ARTICLE 4 - FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions légales applicables, le présent accord collectif sera déposé sous forme dématérialisée sur la plateforme « Télé Accords » en deux exemplaires et transmis à la DIRECCTE (Direction Régionale de l’Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l’Emploi) d’ARRAS dont relève le siège social de l’entreprise et en un exemplaire papier, au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de la conclusion de l’accord.

Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs remis à chaque partie signataire. Mention de son existence sera faite sur les tableaux d'affichage

**ARTICLE 5. INFORMATION COLLECTIVE**

Le personnel est informé que le présent accord collectif d’entreprise « **NAO 2023 »** est consultable à tout instant auprès des services Ressources Humaines.

Il fait également l’objet d’un affichage sur les panneaux d’information **BEESST**.

**Fait à Saint Léonard**

**Le 24/07/2023**

Pour la société SIB IMPRIMERIE Pour la délégation Syndicale CGT

XXXXXXX XXXXXXX