**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**ACCORD POUR 2023**

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

* la Société Legrand France / Pyrénées, représentée par M. X en qualité de Responsable de site, d'une part ;
* les organisations syndicales C.F.D.T, C.F.E-C.G.C. et C.G.T-F.T.M. d'autre part.

Au terme de trois réunions de négociation qui se sont tenues les 11 janvier 2023, 23 janvier 2023 et 3 février 2023, les parties au présent accord ont convenu des dispositions suivantes.

**Chapitre 1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

**Article 1 – Rémunérations**

**1-1 Pour les Ouvriers et ETAM**

Ce personnel bénéficiera en 2023 :

- d’une augmentation générale de 4,2% au 1er mars 2023 avec un talon de 100€ bruts base temps plein, soit une enveloppe de 4,4% avec l’effet du talon.

- d’une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 0.5%. Les augmentations individuelles seront appliquées à partir du 1er avril 2023 ;

- d’une enveloppe spécifique de 0.4%, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

L’enveloppe des augmentations est ainsi portée en 2023 à 5,4% avec l’effet du talon et la mesure salariale prévue à l’article 1 du chapitre 2 du présent accord (égalité professionnelle).

Sauf situation exceptionnelle ou plus favorable qui sera expliquée au salarié, toute progression du coefficient sera accompagnée d’une augmentation individuelle au cours du même mois. Un bilan annuel sur les éventuelles exceptions sera présenté aux organisations syndicales lors de la NAO pour 2024.

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

La Direction des Ressources Humaines France et la hiérarchie concernée organiseront un entretien pour tous les salariés n’ayant pas eu d’augmentation individuelle depuis au moins quatre ans et sous réserve de l’accord des intéressés.

Les salariés non-cadres, dont le changement de poste ou l’évolution de la fonction occupée justifierait la signature d’une convention de forfait en jours sur l’année en 2023, bénéficieront à cette occasion, d’une augmentation de leur rémunération brute de base d’au moins 10%.

**1-2 Pour les Cadres**

Ce personnel bénéficiera en 2023 :

- d’une augmentation générale de 2% au 1er mars 2023, à l’exception des salariés positionnés 3C et des salariés ayant fait l’objet d’une mesure d’augmentation contractuelle valant pour l’année 2023

- d’une enveloppe d’augmentation individuelle de 2,2% au 1er juin 2023

- d’une enveloppe spécifique de 0.6%, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

L’enveloppe des mesures salariales du présent accord pour les cadres est ainsi portée en 2023 à 4,9% en prenant en compte la mesure salariale prévue à l’article 1 du chapitre 2 du présent accord (égalité professionnelle).

Les augmentations de la prime d’ancienneté ne s’imputent pas sur ces enveloppes et elles ne peuvent pas valoir augmentation individuelle.

**1-3 Prime de performance en production**

Le seuil de déclenchement de la prime de performance en production de 76,8 % est reconduit pour le premier semestre 2023.

Cette prime est versée aux collaborateurs de production et support à la production (Maintenance, gestion de production, méthodes, process et qualité).

A compter du 01 août 2023, la prime de performance sera intégrée au salaire de base mensuel à hauteur de 104 € bruts.

**1-4- Revalorisation des indemnités de transport**

Le montant de l’indemnité de transport est majoré de 10% pour toutes les zones. Les conditions d’attribution sont inchangées. Cette mesure est applicable au 1er mars 2023.

Les nouveaux montants seront les suivants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Montant 2021** | **Montant 2023** |
| *Z1 : 0 à 3KM* | 3,43 € | 3,77 € |
| *Z2 : > 3 à 10 KM* | 13,73 € | 15,10 € |
| *Z3 : > 10 à 20 KM* | 20,59 € | 22,65 € |
| *Z4 : > 20 à 40 KM* | 25,74 € | 28,31 € |
| *Z5 : > 40 KM* | 30,89 € | 33,67 € |

**Article 2 – Indemnités de départ à la Retraite**

Le barème d'indemnités de départ à la retraite est défini par la convention collective applicable.

Par exemple, un salarié avec quarante ans d’ancienneté bénéficierait d’une indemnité de départ volontaire à la retraite de 6 mois (pour carrière longue ou à l’âge légal).

Dans le cadre du présent accord, le barème est amélioré pour les départs volontaires en retraite entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024 (date de sortie des effectifs), selon les modalités suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Années d’ancienneté** | **Départ volontaire pour carrière longue** | **Départ volontaire dès l’âge légal de la retraite atteint** |
| moins de deux ans |  |  |
| de 2 ans révolus à moins de 5 ans | 3 mois | 1,5 mois |
| de 5 ans révolus à moins de 10 ans | 4,5 mois | 2 mois |
| de 10 ans révolus à moins de 15 ans | 5 mois | 3 mois |
| de 15 ans révolus à moins de 20 ans | 6 mois | 4 mois |
| de 20 ans révolus à moins de 25 ans | 7 mois | 5 mois |
| de 25 ans révolus à moins de 30 ans | 7,5 mois | 5 mois |
| de 30 ans révolus à moins de 35 ans | 8,5 mois | 6 mois |
| de 35 ans révolus à moins de 40 ans | 9,5 mois | 7 mois |
| 40 ans révolus et + | 10,5 mois | 8 mois |

**Article 3 – Plan d’actionnariat salarié**

La Direction s’engage, en 2023, à lancer l’étude d’un plan d’actionnariat salarié dans le but d’associer sur le long terme les collaborateurs au capital de l’entreprise.

**Chapitre 2 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie au travail**

**Article 1 – Egalité professionnelle**

La Direction des Ressources Humaines s’engage à poursuivre la mise en œuvre, dans le périmètre des établissements du Limousin, de l’accord du Groupe Legrand en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés qui prévoit des mesures en termes notamment de formation, de promotion, de conciliation vie privée – vie professionnelle.

Ainsi, au travers des différentes actions de mobilité, elle continuera à avoir une attention particulière pour les candidatures féminines en prenant en compte leurs aspirations pour leur déroulement de carrière.

Elle s’engage également à poursuivre le suivi particulier lors de l’examen des plans d’augmentations individuelles pour s’assurer que les propositions pour le personnel féminin sont en adéquation avec le principe d’égalité de traitement.

Par ailleurs, les exigences d’égalité de traitement seront formalisées dans la communication faite aux managers à l’occasion du lancement de la campagne d’augmentation.

Un budget de 0,1% de la masse salariale sera réservé à l’égalité professionnelle pour la seule année 2023. Ce budget est sans préjudice du bénéfice éventuel d’une partie d’un budget qui est réservé au niveau Groupe par l’accord du groupe LEGRAND en France sur l’égalité professionnelle et l’inclusion de tous les salariés.

Dans le cadre de la prévention d’éventuelles discriminations, les garants sont susceptibles de s’autosaisir de dossiers sans qu’il y ait eu de demande préalable.

**Article 2 – Autorisation d’absence pour don de sang ou plasma ou plaquettes à l’EFS**

Le dispositif est reconduit pour l’année 2023 :

Une absence pendant le temps de travail est accordée aux salariés se rendant à l’Etablissement Français du Sang (EFS) à concurrence de quatre fois par an et d’une durée de :

* Une heure pour le don de sang
* Deux heures pour le don de plasma
* Deux heures pour le don de plaquettes

Cette absence, signalée au préalable à la hiérarchie et au service Ressources Humaines, sera enregistrée en « Absence autorisée payée ». Un justificatif devra être remis au service Ressources Humaines.

**Article 3 – Atelier psycho-relaxation collectives et espace de paroles**

Des séances de psycho-relaxation collectives et espaces de paroles seront organisées courant 2023 pour l’ensemble des salariés du site qui souhaitent en bénéficier.

**Article 4 – Aide au transport**

Afin d’encourager l’utilisation des transports en commun, la Direction augmente le remboursement de l’abonnement mensuel ou annuel « Idélis » de 70% à 75%.

**Article 5 – Dotation au CSE**

Un point sur l’évolution de la masse salariale et des sommes versées au CSE au titre du budget des œuvres sociales sur l’année 2023 sera fait en septembre 2023. Si la projection de ce dernier à fin 2023 devait être inférieur au budget alloué en 2022, la Direction s’engage à maintenir, pour l’année 2023, le niveau de financement de l’année 2022, à savoir 31k€.

Au vu de la conjoncture actuelle, une dotation exceptionnelle de 4500 € sera également versée en avril 2023.

**Chapitre 3 – Formalités**

**Article 1 – Durée et application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de l’accomplissement des formalités de dépôt.

**Article 2- Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme de téléprocédure et auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Pau.

Fait à Pau, le 3 février 2023

Pour la Direction Pour les organisations syndicales

X

C.F.D.T.

X

C.F.E. – C.G.C.

X

C.G.T. – F.T.M.

X