#### ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

#### 

La Société BDR THERMEA FRANCE, au capital social de 222 288 696,00 €, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Strasbourg, sous le numéro 833 457 211, ayant son siège social situé 57 rue de la Gare – 67580 Mertzwiller et ses établissements, représentée par, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après désigné « l’Entreprise »,

D’une part,

Les organisations syndicales suivantes,

CFE-CGC, représentée par ses Délégués Syndicaux :

CGT, représentée par ses Délégués Syndicaux :

FO, représentée par ses Délégués Syndicaux :

D’autre part,

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises, selon le calendrier suivant :

Réunion préparatoire : 11 octobre 2022

Première réunion : 25 octobre 2022

Deuxième réunion : 14 novembre 2022

Dès la première réunion, complétée lors de la 2e réunion, la Direction a présenté un état des lieux global concernant la situation économique de l’entreprise, l’impact portant sur les coûts énergétiques, les effectifs, les rémunérations, la situation homme-femme, la situation relative à la pyramide des âges…

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les parties se sont rencontrées afin de négocier sur les thèmes de négociation obligatoire, et notamment sur les salaires et la durée du travail des salariés de la Société, et ont pu aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à la négociation, sur la base de la dernière proposition, qui sera mise en œuvre pour l’année 2023.

Il paraît important de rappeler que BDR Thermea France évolue dans un contexte économique fortement impacté par une succession de crises et des changements profonds :

* En 2018, une crise du fuel entraînant une refonte de notre business modèle du fait de notre positionnement historique sur les chaudières fioul vers des nouveaux produits notamment la pompe à chaleur ;
* En 2020, une crise sanitaire du COVID ;
* En 2021, une crise liée à la rupture des composants ;
* En 2022, un changement d’un nouveau système informatique avec le déploiement du projet Streamline, une crise énergétique, géopolitique et économique en cours qui impacte à la fois nos coûts de production et nos prix.

Dans ce contexte de transformation exceptionnel, la gestion du changement est multifactorielle et les équipes ont géré avec courage l’ensemble de ces projets.

Par conséquent, nous nous devons d’assurer la pérennité et compétitivité durable de notre entreprise face à nos concurrents. De plus, nous souhaitons encourager les équipes à poursuivre les progrès amorcés, et nous comprenons que l’inflation est en hausse et que compte tenu du contexte difficile nous proposons des augmentations en adéquation avec les crises successives que nous traversons par ailleurs.

Les partenaires sociaux et la Direction confirment unanimement que les négociations ont été engagées sérieusement et loyalement. Ainsi, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été convoquées, le lieu et le calendrier des réunions ont été fixés, les informations nécessaires pour permettre aux organisations syndicales de négocier en toute connaissance de cause ont été communiquées, les réponses motivées aux propositions des organisations syndicales ont été apportées.

**Après les dernières avancées, les positions des syndicats sont les suivantes :**

Les propositions initiales de chaque syndicat ont été communiquées sur un document écrit en début de négociations.

Après plusieurs réunions et discussions, les négociations ont porté globalement sur les points suivants :

* Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (augmentation générale, ajustements et augmentation individuelle)
* L’égalité professionnelle et qualité de vie au travail
* Les discussions à engager et le calendrier social

Les discussions se sont poursuivies et la Direction et les Syndicats sont tombés unanimement d’accord sur les dispositions ci-dessous.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés BDR Thermea France à l’exclusion, s’agissant de l’article 2 ci-dessous, des cadres membres du Comité de Direction, des Cadres relevant d’une fonction Groupe et du personnel dont la rémunération est fixée par des dispositions légales ou conventionnelles spécifiques auxquelles il ne peut être dérogé par voie d’accord tels que les apprentis et/ou les jeunes en formation ou en insertion professionnelle.

**Article 2 – Bloc 1 : rémunération et partage de la valeur ajoutée**

Le montant des salaires de base mensuels bruts sera révisé aux dates et selon les modalités décrites ci-après :

**Article 2.1 – Evolution des salaires pour l’année 2023**

# Pour la catégorie Ouvrière

Comme rappelé dans les accords NAO précédents, la Direction est particulièrement attachée au principe d’ajustements individuels. Les partenaires sociaux sont majoritairement attachés aux augmentations générales pour la catégorie ouvrière. Les parties conviennent qu’il sera procédé à titre exceptionnel et dérogatoire, à une augmentation générale sur la base du schéma suivant :

* Augmentation générale de 5% des appointements forfaitaires de base mensuels bruts, cette augmentation sera versée au 1er janvier 2023. A titre exceptionnel et dérogatoire, si l’augmentation générale sur le salaire de base n’atteint pas 120€ bruts (cent-vingt euros bruts), alors le salarié concerné bénéficiera au minimum de 120€ d’augmentation générale sur son salaire de base, en lieu et place des 5% d’augmentation générale. Ce choix a été fait en faveur des salaires les moins élevés de l’entreprise.

# Pour les catégories Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés Cadres

Comme rappelé dans les accords NAO précédents, la Direction est particulièrement attachée au principe d’ajustements individuels. Les partenaires sociaux sont majoritairement attachés aux augmentations générales pour la catégorie ETAM et assimilés Cadres. Les parties conviennent qu’il sera procédé à titre exceptionnel et dérogatoire, à une augmentation générale sur la base du schéma suivant :

* Augmentation générale de 5% des appointements forfaitaires de base mensuels bruts, cette augmentation sera versée au 1er janvier 2023. A titre exceptionnel et dérogatoire, si l’augmentation générale sur le salaire de base n’atteint pas 120€ bruts (cent-vingt euros bruts), alors le salarié concerné bénéficiera au minimum de 120€ d’augmentation générale sur son salaire de base, en lieu et place des 5% d’augmentation générale. Ce choix a été fait en faveur des salaires les moins élevés de l’entreprise.

# Pour la catégorie Cadres

Les augmentations de salaires des cadres seront déterminées sur une base individuelle en fonction de la performance individuelle de chaque salarié. Cependant, au regard de la forte inflation et à titre exceptionnel et dérogatoire, les parties conviennent des points suivants :

* Augmentation individuelle est fixée sur la base d’une enveloppe de 5 % des appointements forfaitaires de base mensuels bruts, sur la base de la performance individuelle de chaque salarié. Cette augmentation sera versée à compter du 1er mars 2023. Sur cette enveloppe de 5%, à titre exceptionnel et dérogatoire, chaque salarié concerné bénéficiera au minimum de 3% d’augmentation individuelle.

**Article 2.2 – Durée et Organisation du Temps de Travail**

La durée et l’organisation du temps de travail restent régies par l'accord signé le 29 juin 2018 et l’avenant relatif à ses règles de gestion signé le 02 décembre 2019.

**Article 2.3 – Epargne Salariale**

Les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire de porter les négociations sur ce thème, nous avons un accord intéressement et participation qui a été signé en avril 2021 et est en cours d’application.

**Article 2.4 - Régime de Prévoyance et Frais de Santé**

Les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire de porter les négociations sur ce thème, car des discussions ont eu lieu sur ce thème.

**Article 3 – Bloc 2 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail**

**Article 3.1 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les parties conviennent qu’il n’est pas nécessaire de porter les négociations sur ce thème, nous avons un accord d’égalité professionnelle qui a été signé en septembre 2020 pour une durée de 4 ans.

**Article 3.2 – Travailleurs Handicapés**

Conformément à nos accords, les parties prévoient d’ouvrir une négociation portant sur le sujet dans un accord qualité de vie au travail. Confère le « calendrier social » à l’article 5 du présent accord.

**Article 3.3 : La qualité de vie au travail**

Conformément à nos accords, les parties prévoient d’ouvrir une négociation portant sur la qualité de vie au travail. Confère le « calendrier social » à l’article 5 du présent accord.

**Article 3.3.2 : Maintien de l’extension du télétravail**

Le télétravail continue selon les modalités actuelles aux postes et fonctions le permettant. Confère le « calendrier social » à l’article 5 du présent accord.

**Article 4 – Bloc 3 : Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**

Les parties conviennent qu’il n’y a pas lieu de négocier sur ce point, du fait du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie conclut le 7 février 2022 et de la nouvelle méthodologie de classement des emplois.

**Article 5 – Calendrier social**

Les parties ayant également échangé sur plusieurs thématiques au cours de ces négociations, elles s’engagent à ouvrir des discussions sur les sujets précisés ci-après.

Ces échanges se tiendront dans le cadre de groupes de travail, composés de 5 personnes (3 représentants syndicaux -1 par syndicat représentatif- et 2 membres du service RH), et auront pour finalité des débats sur des thématiques définies comme prioritaires par les parties. Elles pourront aboutir ou non, soit à une étude, soit à la mise en place d’un plan d’action, soit à la mise en place d’une charte, soit à un accord ; sans que cette liste ne soit exhaustive.

* Vente au personnel des produits de l’entreprise
* Télétravail
* SQVT
* Fin de carrière
* Transports collectifs (favorisant la transition énergétique)

**Article 6 – Durée de l’Accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2023.

Cet accord à vocation à s’appliquer pour toute l’année 2023. Il cessera donc de produire effet au 31 décembre 2023.

Les signataires du présent accord conviennent que la première réunion au titre de la négociation annuelle obligatoire relative à l’année 2023 interviendra dans les conditions prévues par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 7 – Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé par l’une ou l’autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l’expiration de la période annuelle sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l’autre partie.

**Article 8 – Communication et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ainsi qu’aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-2 du code du travail.

Fait à Mertzwiller, le 14/11/2022

en 12 exemplaires

Pour la Société BDR Thermea France

Directrice des Ressources Humaines BDR Thermea France

Pour les Organisations Syndicales

CFE-CGC :

CGT :

FO :