

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ANNEE 2023**

Entre

La **Charcuterie Pierre SCHMIDT SAS**,

Immatriculée RC Strasbourg 63 B 41, ayant son siège social 21, Rue du Ried à 67720 WEYERSHEIM, agissant par en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe dûment habilité,

**D'une part**

Et

L’organisation syndicale représentative CFTC agissant paren sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale représentative CGT agissant paren sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale représentative FO agissant paren sa qualité de délégué syndical,

**D'autre part**

Après avoir rappelé que :

La négociation collective, prévue par les articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail et tout spécialement des articles L. 2242-5 à L. 2242-14 qui concernent la négociation annuelle obligatoire, s'est déroulée pour l'année 2022, avec les délégations syndicales CFTC, CGT et FO et la Direction de l’entreprise, selon le calendrier suivant :

- le 2023 pour définir le calendrier des réunions et remettre les documents préparatoires aux délégations syndicales ;

- le 2023 pour prendre connaissance des demandes des délégations syndicales, pour prendre connaissance des propositions de la Direction et conclure la négociation.

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l'organisation des temps de travail. L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages et la Convention collective nationale des industries de la charcuterie se feront globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

Il a été conclu le présent accord :

**1. CHAMP D’APPLICATION**

Le champ d'application du présent accord collectif est la société Charcuterie Pierre SCHMIDT et concerne l'ensemble des salariés.

**2. EVOLUTIONS SALARIALES**

Les évolutions salariales fixées dans le cadre du présent accord prendront effet, sauf mention contraire dans l’exposé ci-après, au 1er Janvier 2023.

L’enveloppe financière retenue pour les revalorisations salariales au titre de l’année 2023 se décompose comme suit :

**- Attribution d’une augmentation générale de 3.5 % sur le salaire de base brut au 1er Janvier 2023 à tous les salariés, toutes catégories confondues**

- **Attribution d’augmentations individuelles représentant un budget de 0.50 % à compter du 1er Octobre 2023 pour les catégories Ouvriers et Employés.**

**- Prime transport de 2.5 € par jour travaillé avec un montant maximum de 50 € par mois pour la période du 1er Janvier 2023 au 30 Juin 2023**

**3. DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL ET AMENAGEMENT**

La durée du travail telle qu'elle résulte de l'horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur reste fixée ainsi conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise du 14 janvier 2000 portant réduction et aménagement de la durée du travail.

De même, les modalités d'organisation de la durée du travail fixées en application de l'accord d'entreprise sont maintenues.

**4. JOURS D’ABSENCE pour « Enfant malade »**

Les parties conviennent de mettre en place le droit à des jours d’absence pour « enfant malade ».

Ce droit est ouvert à hauteur de trois jours ouvrés par an et par salarié dont la présence est impérativement requise auprès de l’enfant et si le conjoint (marié, pacsé ou concubin) n’est pas en mesure d’être auprès de l’enfant.

Les trois jours d’absence seront rémunérés par l’entreprise à hauteur de 100 %.

Les jours d’absence pour enfant malade pourront être pris selon les modalités suivantes :

* Par journées entières consécutives non fractionnables en ½ journées,
* Pour motifs liés à la santé de l’enfant exclusivement,
* Obligation de fournir un certificat médical concernant l’enfant, correspondant aux jours de l’absence du père ou de la mère,
* L’enfant doit être âgé de moins de 14 ans ; à partir de 14 ans, il est considéré que l’enfant adolescent est autonome,
* Le bénéficiaire est la mère ou le père, sans cumul. Pour les couples travaillant au sein de l’entreprise, le bénéficiaire, par évènement, est le père ou la mère, et non les deux,

Ce régime de jours d’absence pour « enfant malade » vaut pour la seule durée de présent accord collectif (soit pour une durée déterminée d’un à partir du 1er mai 2019). Avant le terme de cette période d’un an, une commission de suivi sera mise en place avec les organisations syndicales, afin d’établir un bilan et de faire des analyses statistiques de corrélation entre cette mesure et l’évolution du taux d’absentéisme au sein de l’entreprise pour ce motif.

**5. EGALITE DE REMUNERATION HOMME / FEMME**

La Direction s’est attachée à ne pas créer d’écart ou à réduire l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes à qualification égale - travail égal. Ainsi sur des postes similaires d’opérateur de production qu’il soit homme ou femme ils doivent percevoir le même salaire.

Afin de pouvoir réaliser ce diagnostic, la Direction propose la mise en place d’une commission spécifique pour étudier les écarts de rémunération et d’engager des actions visant à réduire les écarts de situation entre les hommes et les femmes. Cette commission sera composée des délégués syndicaux et d’un représentant du personnel.

**6. CONDITIONS DE TRAVAIL**

a. Actions visant à améliorer les conditions de travail

L’entreprise a signé un accord « Pénibilité ». Dans ce cadre a été créé au sein de la société un Comité « Pénibilité » composé de membres de la Direction, des représentants du Personnel, du médecin du travail et des compétences d’experts Ergonome si besoin. Ce comité a pour objectif de proposer et mener des opérations visant à améliorer les conditions de travail et ce notamment par des actions visant à réduire la pénibilité des postes de travail. Parallèlement, nous poursuivons par le biais du CHSCT et le service gestion et préventions des risques à conduire des améliorations pour réduire les accidents du travail et piloter une politique d’obtention de résultats en matière de gestion de la sécurité des collaborateurs dans l’exécution de leur poste de travail. (Cf accord sur la pénibilité signé en 2012).

**8. DIVERS**

**Régime de prévoyance maladie**

Un accord collectif d’entreprise relatif a été signé et rectifié par Avenant le 14 mai 2009. Les parties ne jugent pas opportun de réviser cet accord.

**Épargne salariale**

L’entreprise est pourvue d’un accord collectif d’entreprise relatif à la participation au résultat en date du 1 Janvier 2021. Les parties ne jugent pas opportun de réviser cet accord.

Un nouvel accord d’intéressement a été signé en date du 21 juin 2016 et un avenant chaque année.

La Direction propose de procéder à un avenant à l’accord d’intéressement avant le 30 juin 2023 afin de définir les objectifs financiers pour le déclenchement de la prime d’intéressement.

Les parties décident de ne pas poursuivre d’autres négociations pour le moment en la matière.

**9.** **DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour l’année 2023 ; il prend effet au 1er Janvier 2023 et court jusqu’à la prochaine conclusion d’un nouvel accord en 2024.

A cette dernière date, il cessera de plein droit de produire effet, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages susvisés aux objectifs économiques de l’entreprise pendant sa période d’application.

**10. REVISION - DEPOT**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement :

. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d’un mois suivant la réception de cette demande, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;

. Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel avenant ou à défaut seront maintenues ;

. Les dispositions de l’accord portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l’accord actuel, qu’elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

A l’expiration de l’éventuel délai d’opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé sur le site de DREETS Alsace (Unité territoriale du Bas-Rhin) conformément à la réglementation en vigueur. Un exemplaire original sera déposé au greffe du Conseil de prud’hommes de Schiltigheim.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel et il sera mis en ligne sur l’intranet de l’entreprise.

Fait à Weyersheim, le 06 janvier 2023

En 7 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour la Société Pour l’organisation syndicale représentative CFTC **…**

DRH-GROUPE

Pour l’organisation syndicale représentative CGT

**…**

Pour l’organisation syndicale représentative FO

**…**