

ACCORD D’ENTREPRISE DU 17 MARS 2023 SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2023

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

Entre :

La Société : Punch Powerglide Strasbourg

Dont le siège social est : 81 rue de La Rochelle CS90033

67026 Strasbourg CEDEX 1

représentée par XXX agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

d’une part,

Et :

Les Représentants des Organisations Syndicales suivantes :

**Syndicat C.F.D.T.**

représenté par XXX déléguée syndical

XXX délégué syndical

**Syndicat C.G.T.**

représenté par XXX délégué syndical

d’autre part,

Il est convenu les dispositions suivantes :

**Préambule**

Conformément à l’article L.2242-13 et suivants du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires pour l’année 2023 se sont engagées le 24 février 2023 entre la Direction et les Organisations Syndicales précitées ci-dessus et ont fait l’objet de 5 réunions les 24 février, 1er, 8 et 10 et 15 mars 2023.

Conformément à l’article L. 2242-13 du Code du travail, « A défaut d'accord prévu à l'article [L. 2242-11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035627821&dateTexte=&categorieLien=id) ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la présente section ;

2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la présente section ;

3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article [L. 2242-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000035627871&dateTexte=&categorieLien=id), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la présente section. »

Les parties ont rappelé qu’un accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avait été signé le 27 septembre 2019, conclu pour une durée de 4 ans. Il est convenu de réouvrir les négociations courant de l’année 2023.

De même, un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est en vigueur depuis le 12 mars 2019, conclu pour une durée de 4 ans. Il est convenu de réouvrir les négociations courant de l’année 2023.

De même, un accord d’intéressement pour les années 2022, 2023 et 2024 est en vigueur depuis le 25 avril 2022.

Les négociations ont dès lors porté sur les thèmes prévus à l’article L. 2242-15 du Code du travail qui prévoit « La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. »

A l’issue de la négociation, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord du 17 mars 2023 sur la politique salariale 2023 :

**Article 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble du personnel de Punch Powerglide Strasbourg.

**Article 2 : OBJET**

Le présent accord a pour objet de déterminer la politique salariale 2023.

**Article 3 : POLITIQUE SALARIALE POUR L’ANNEE 2023**

Pour l’année 2023, les augmentations de salaires sont définies de la manière suivante :

* Pour la catégorie ouvrier et ETAM : **5,4** **%** répartit de la manière suivante :
  + 5%d’augmentation au général et,
  + 0,4% au mérite
* Pour la catégorie Cadre : **5,4 %** répartit de la manière suivante :
  + 4,4 % d’augmentation au général et,
  + 1 % au mérite

**Les augmentations seront versées sur la paie du mois d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.**

**Article 4 : VERSEMENT D’UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

L’entreprise s’engage à verser au 31 décembre 2023, une prime de partage de la valeur d’un montant minimum de 500€. Le montant définitif sera annoncé fin d’année 2023.

**Article 5 : DEPOT**

Le présent accord a été établi en nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l’article L. 2231-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

En vertu de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, cet accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Fait à Strasbourg, le 17 mars 2023

**Signatures :**

Pour la Direction Pour la C.F.D.T. Pour la C.G.T