Accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire

2023

ENTRE LES SOUSSIGNES :

MAHLE BEHR France Rouffach SAS

Ayant son siège social 5, avenue de la gare 68250 Rouffach

Représentée par Plant Manager, et

 Directeur Ressources Humaines,

Ci-après dénommée la « Société »,

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise suivantes

CFDT représentée par

CFE-CGC représentée par

CFTC représentée par

CGT représentée par

Ci-après dénommées ensemble les « Organisations Syndicales »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

# PREAMBULE

Conformément à l'article L 2242-1 du Code du Travail ainsi que, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les réunions ont eu lieu avec les organisations syndicales représentatives les 16 janvier, 25 janvier, 1 er 2, 6 et 8 février 2023 au sein de l'entreprise.

Chaque délégué syndical par organisation syndicale avait la possibilité de choisir un salarié de l'entreprise pour l'accompagner aux réunions de NAO.

Les documents légaux ont été présentés par la Direction aux organisations syndicales présentes aux réunions.

Les deux parties ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) au cours de laquelle ont notamment été abordés les thèmes suivants.

* L'égalité professionnelle entre les femmes et hommes
* La durée effective et l'organisation de travail

Prévoyance complémentaire



* Les salaires effectifs
* Transport
* Primes
* Intéressement

Au cours des négociations, les organisations syndicales ont présenté de multiples revendications portant notamment sur l'augmentation des salaires, l'augmentation de certaines primes, augmentation de la participation de l'employeur aux frais de santé pour les non-cadres,

La Direction a quant à elle fait des propositions en matière d'augmentations salariales mais aussi sur des points annexes.

l/ REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR

AJOUTEE

# **1. Les salaires**

Il est convenu d'augmenter les salaires de 4 % pour tous les salariés en CDI et ayant plus de 3 mois d'ancienneté au 1 er janvier 2023, avec un montant minimum de 122 € bruts/mois et un montant maximum de 165 € bruts/mois.

Il est précisé que les salariés cadres classés ML (Management Level) ou EL (Executive Level) conformément au classement Hays pratiqués par le groupe MAHLE sont exclus de cette disposition salariale car font l'objet de règles contractuelles et propres à leur statut en matière de rémunération.

# **2. Rachat de jours de RTT**

L'entreprise offre la possibilité à tous les salariés qui bénéficient de jours de RTT de racheter un nombre maximum de 7 jours au cours de l'année 2023. Le rachat de ces jours de RTT se fera avec une majoration de 25 %.

Cette possibilité est offerte jusqu'au 31 décembre 2023, pour tous les salariés qui bénéficient de ces jours et qui en feront la demande auprès des Ressources Humaines.

Ce rachat ne sera possible qu'à la condition que le salarié bénéficie d'un solde positif de RTT, le rachat ne devant en aucun cas entraîner un compteur négatif de RTT.

# **3. Augmentation de la prime transport**

La prime transport est augmentée de 3 % à compter du 1 er janvier 2023.

# **4. Prime de partage de la valeur**

Versement d'une prime de 500 € fin mars 2023 dont le contenu fera l'objet d'un accord séparé.

# **5. Durée effective du travail et épargne salariale**

Il a été convenu entre les parties qu'aucune modification n'est apportée sur ce point.

Il/ NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU

TRAVAIL

Les organisations syndicales ont exprimé le souhait de ne pas négocier ces thèmes dans les présentes négociations. Les parties ont donc convenu que les thèmes relatifs

à l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail, aux travailleurs handicapés, à la discrimination, au droit à la déconnexion et à tous les thèmes connexes seraient négociés dans un accord séparé.

# III/ DUREE, DENONCIATION, REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, à savoir pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Au terme de cette durée d'application, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Étant conclu pour une durée déterminée l'accord ne peut être dénoncé. Il peut faire l'objet d'une modification par avenant sans que l'une ou l'autre des parties ne soit tenue de négocier un tel avenant. Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur.

En application de l'article L. 2242-12 du Code du travail, les parties conviennent que le présent accord sera renégocié à l'issue d'une période de 12 mois.

## IV/ CONDITION SUSPENSIVE

Le présent accord est subordonné à la condition que le mouvement de grève soit levé et que l'accès à l'entreprise soit libéré pour le 9 février à 19h30 au plus tard.

Les heures de grève seront intégralement rémunérées jusqu'au 9 février à 19h30

# VI VALIDITE DE L'ACCORD ET CONDITION SUSPENSIVE

La validité du présent accord est subordonnée, conformément à la loi, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages au cours du premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

## VII COMMUNICATION

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

VII/ PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure (TéléAccords) et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Colmar.

Fait à Rouffach, le 8 février 2023

 — Plant Manager

— Directeur Ressources Humaines

 Délégué Syndical CFDT

Délégué Syndical CFE-CGC

Délégué Syndical CFTC

Délégué Syndical CGT

