**Accord d’entreprise**

**sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

*(art. L 2242-1 et suivants).* **Année 2023**

**Entre :**

La Société CALOR SAS dont le siège social est situé 112 Chemin du Moulin Carron, CS 12048, 69134 ECULLY Cedex inscrite au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro B 956 512 495,

Ci-après désignée « La Direction », « La Société CALOR »,

Et représentée par Madame …, Responsable Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

**D’une part,**

**Et,**

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CALOR SAS :

* Le Syndicat CFE-CGC représenté par …, Délégué Syndical Central ;
* Le Syndicat CFTC représenté par …, Délégué Syndical Central ;
* Le Syndicat CGT représenté par …, Déléguée Syndicale Centrale ;
* Le Syndicat FO représenté par …, Délégué Syndical Central.

Ci-après désignées « Les Organisations Syndicales Représentatives »,

**D’autre part,**

Ci-après désignées ensemble “Les Parties”

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l’année 2023 *(articles L.2242-1 et suivants du Code du travail)* et à l’issue des réunions des 9 novembre 2022, 24 novembre 2022 et 30 novembre 2022 le présent accord a pu être conclu.

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article 1 – Rémunération & Primes diverses**

Les mesures adoptées pour l’année 2023 sont les suivantes :

* **Pour le personnel non-cadre :**
* Augmentation Générale des salaires :
* Budget de **4,0 %** de la masse salariale non-cadres au **1er janvier 2023 ;**
* Budget de **0,5 %** de la masse salariale non-cadres au **1er septembre 2023**.
* Il sera accordé **0,3%** pour la dérive d’ancienneté.

Il est à noter que l’augmentation générale est conditionnée à l’adhésion au présent accord à la majorité des organisations syndicales représentatives. A défaut d’accord majoritaire, l’augmentation sera uniquement de **4,0%** au 1er janvier 2023, dans le cadre d’une décision unilatérale de l’employeur via un PV de désaccord selon les dispositions légales.

* Augmentations Individuelles et Promotionnelles :
* **0,5 %** de la masse salariale non-cadres d’augmentation individuelle seront versés entre le 1er juin et le 31 décembre 2023.

Les promotions, les rattrapages et les éventuels écarts *(dans le cadre de l’égalité femmes/hommes)* constatés seront traités en dehors de cette enveloppe.

Il est rappelé que les changements de coefficient doivent être systématiquement accompagnés d’une augmentation.

* **Pour le personnel cadre :**
* La Société consacrera **4,5 %** de la masse des salaires cadres pour les augmentations individuelles au 1er mars 2023, et **0,3%** couvrant les ajustements, promotion et rattrapages qui interviendront au cours de l’année 2023.
* Par ailleurs, pour répondre au besoin d’accompagnement et de rétention des cadres, notamment les jeunes talents et les cadres non éligibles à un bonus, une enveloppe supplémentaire de **0,5 %** sera attribuée.

A noter : compte tenu du contexte d’inflation sur l’année 2022, la Direction portera une attention particulière sur le niveau des augmentations individuelles des cadres dont les niveaux de rémunération sont les plus bas.

* **Prime de vacances :**

La prime de vacances est revalorisée à **780 €** pour 2023.

* **Prime de transport :**

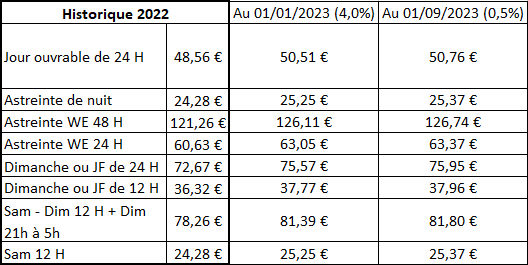
Le montant de la prime de transport **évolue** ***(+4,5%)***, et s’applique de la manière suivante pour l’ensemble des salariés de CALOR SAS hors Ecully :

* Forfait de **1,63€/ jour travaillé** pour une distance (D) de 2 à 7 km entre le domicile et le lieu de travail.
* A partir d’une distance de 8 km entre le domicile et le lieu de travail, indemnité de **0,111 €/ km x (D) x 2, plafonnée à 6,60 € par jour travaillé**.

Le montant de la prime de transport s’applique de la manière suivante pour l’ensemble des salariés de CALOR SAS Ecully :

* A partir d’une distance de 2 km entre le domicile et le lieu de travail, indemnité de **0,111 €/ km x (D) x 2, plafonnée à 6,60 € par jour travaillé**.
* **Prime d’astreinte *(salariés Pont-Evêque)* :**

La prime d’astreinte est revalorisée dans les mêmes proportions que **les augmentations générales aux dates d’application de ces dernières** *(conformément à l’accord relatif aux astreintes, 21/12/2011)* :



* **Prime « régleurs » :**

La prime « régleurs » pour l’UAP Plasturgie de Pont-Evêque est revalorisée à **1,70 €** par jour à compter du 1er janvier 2023 *(revalorisation de 5,0% suivant l’enveloppe AG/AI non-cadres)*.

* **Primes de panier de jour :**

La prime de panier de jour est revalorisée à **4,51 €** *(1ère revalorisation de 5,0% suivant l’enveloppe AG/AI non-cadres, suivie d’une 2nde revalorisation de 4,5%, étant précisé que cela est soumis à une condition de signature du présent accord).*

* **Prime d’ancienneté :**

La valeur du point de la prime d’ancienneté est revalorisée de **5,0%** *(suivant l’enveloppe AG/AI non-cadres)* pour passer au 1er mars 2023 de 7,09€ à **7,44€.**

* **Restauration collective *(sous réserve de signature)* :**

La participation de l’employeur au restaurant d’entreprise est revalorisée de 4,5% (suivant %AG), la subvention employeur par ticket et par jour, sera de :

* **3,07€** pour CALOR ECULLY *(actuellement à 2,94€)*
* **4,39€** pour CALOR ST PRIEST & MIONS (actuellement à 4,20€)
* **3,08€** pour CALOR PONT-EVEQUE *(actuellement à 2,95€)*

Cette participation pourra être revue en fonction des conditions contractuelles définies conjointement avec le prestataire.

* **Frais de santé *(sous réserve de signature)* :**

La Direction propose de prendre en charge, de manière exceptionnelle, pendant un mois, la part « employé » de tous les collaborateurs CDI, CDD, Alternants *(base + option).* Le personnel ne payera donc pas les cotisations salariales au titre des frais de santé sur le mois de février 2023.

**Art. 2 – Versement d’une prime exceptionnelle**

En complément des mesures précédentes, et de celles d’ores-et-déjà entreprises depuis le début d’année 2022, parce que consciente des préoccupations des salariés et soucieuse de promouvoir leur pouvoir d’achat, la Direction a souhaité soutenir les salariés qui sont les plus impactés par la situation actuelle.

A ce titre, une **prime exceptionnelle nette d’impôt et nette de charges** sera attribuée selon les modalités précisées ci-après.

Le versement de cette prime intervient en application de l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

**2.1 – Salariés bénéficiaires**

Cette prime est réservée aux salariés répondant aux conditions suivantes :

* Être lié à l'entreprise par un contrat de travail à la date à laquelle l'accord collectif est déposé sur la plateforme TéléAccords, ce qui est prévu le 8 décembre 2022 ;
* Percevoir, à temps plein, un salaire mensuel de base brut inférieur ou égal à **3250 €**;
* Avoir perçu, sur les 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat, sous réserve des proratisations et précisions prévues par la règlementation applicable.

Le salaire de base brut de référence sera celui du mois de novembre 2022. Il s’agit du salaire de base brut théorique du salarié *(hors heures supplémentaires, commissions et primes notamment prime d’ancienneté),* reconstitué en cas d’absence non assimilée à du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions prévues par l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les salariés intérimaires pourront être concernés dans les conditions suivantes :

* + La Société informera l’entreprise de travail temporaire dont relèvent les salariés mis à disposition ;
  + L’entreprise de travail temporaire versera la prime aux salariés mis à disposition selon les conditions et les modalités fixées par l’accord de l’entreprise utilisatrice, en particulier dès lors qu’ils seront liés par un contrat à la date de dépôt du présent accord, étant précisé que, conformément à l’Instruction relative aux conditions d’exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, cette prime peut être versée de manière décalée par l’ETT par rapport à l’EU;
  + La prime ainsi versée bénéficie de l’exonération prévue à l’article 2.4 lorsque les conditions prévues par le présent accord sont remplies.

**2.2 – Montant de la prime et critères de modulation**

Pour les salariés employés à temps complet et présents pendant toute l’année 2022, cette prime sera attribuée selon la répartition suivante :

* + - Salaire de base mensuel brut **inférieur ou égal à 1800 €** : **prime de 500 € nets**
    - Salaire de base mensuel brut **supérieur à 1800 € et inférieur ou égal à 2000 €** : **prime de 450 € nets**
    - Salaire de base mensuel brut **supérieur à 2000 € et inférieur ou égal à 2800 € : prime de 350 € nets**
    - Salaire de base mensuel brut **supérieur à 2800 € et inférieur ou égal à 3000 € :** **prime de 200 € nets**
    - Salaire de base mensuel brut **supérieur à 3000 € et inférieur ou égal à 3250 € :** **prime de 150 € nets**.

Conformément à l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, ce montant sera proratisé en fonction :

* Du temps de travail du salarié prévue au contrat de travail. Ainsi, le montant de la prime est proratisé pour les salariés à temps partiel en fonction de leur pourcentage d’activité. Il en est de même pour les salariés en forfait jours réduit.
* De son temps de travail effectif dans la Société au cours de l’année 2022. Les absences assimilées par une disposition légale ou conventionnelle à du temps de travail effectif seront comptabilisées comme des périodes de présence. De plus, les absences prévues par le code du travail aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 *(congé maternité, congé d’adoption, congé de paternité, congé parental d’éducation, congé de présence parentale et congé pour maladie d’un enfant)* bénéficieront de ce régime. En revanche, le montant de la prime est réduit et est calculé prorata temporis si le salarié a été absent pour un autre motif que les absences ci-avant mentionnées.

**2.1.3 – Modalités de versement de la prime**

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de décembre 2022 et au plus tard le 31 décembre 2022.

Il est enfin rappelé que cette prime exceptionnelle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS.

De même, elle est exonérée fiscalement et n’entrera donc pas dans le revenu imposable des bénéficiaires.

**2.4 – Principe de non-substitution**

La présente prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise. Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions.

**Art. 3 – CSE – Budget activités sociales et culturelles**

Le budget du CSE relatif aux activités sociales et culturelles reste inchangé : **1,30%** pour l’année 2023.

**Art. 4 – Durée effective et organisation du temps de travail**

**Article 4.1 – Organisation du temps de travail**

Compte tenu des spécificités liées à la nature de l’activité propre à chaque établissement, la Direction pourra être amenée à inviter les Organisations Syndicales Représentatives au sein des établissements concernés à une négociation le cas échéant portant sur le cadre et les conditions de mise en œuvre d’une nouvelle organisation du temps de travail.

**Article 4.2 – Journée de solidarité**

Nous conservons la règle suivante qui prévoit qu’une journée sera retirée des droits d’acquisition à RTT individuels, et que le lundi de Pentecôte sera chômé.

**Art. 5 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

A titre liminaire, les Parties entendent rappeler, au sein du présent accord, les éléments de nature à présenter un état comparatif de la situation entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de temps de travail et d’accès à la formation professionnelle, ayant été présentés aux Organisations Syndicales Représentatives au cours de réunion des CSE et du CSEC.

Compte tenu de la structure de ses effectifs et de la nature de l’activité de l’entreprise et au vu des états comparatifs susvisés, la Direction indique que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est globalement respectée en matière d’accès à la formation et de promotion professionnelle.

Les parties ont souhaité poursuivre les efforts engagés depuis 2017 en matière de formation à destination des femmes de la catégorie Ouvrier. En ce sens, la Direction entend continuer ses efforts afin que le nombre de femmes formées dans la catégorie Ouvriers continu de progresser.

En outre, la Direction rappelle qu’une des priorités définies par l’accord de Groupe relatif à la mise en place d’un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, est la mise en place de mesures visant à favoriser l’accès du personnel féminin de production aux postes techniques.

Enfin, l’analyse effectuée en matière de rémunération ne montre pas d’écart significatif entre les femmes et les hommes. Néanmoins, dans les cas où des écarts ponctuels sont observés, ils sont comblés.

**Art. 6 – Travailleurs handicapés**

Il est rappelé que la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés, a mis en place l’obligation pour tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, d’employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

Cette obligation d’emploi peut être satisfaite, notamment, par :

* + L’emploi direct de travailleurs handicapés
  + Des mesures de maintien dans l’emploi telles que des aménagements de poste ou des actions de formation,
  + La sous-traitance à des entreprises adaptées, du centre de distribution de travail à domicile ou au secteur protégé,
  + L’accueil de stagiaires,
  + L’application d’un accord collectif,
  + Le versement d’une contribution à l’AGEFIPH

A cet égard, les actions menées au cours de l’année 2022 par les établissements de la Société CALOR s’inscrivent dans le cadre de la Loi du 11 février 2005 telle que précitée, et témoignent d’une politique de la Direction en matière d’insertion et d’emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément à la Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 et aux décrets du 27 mai 2019, l’assujettissement interviendra au niveau de l’entreprise et non plus au niveau des établissements. En outre, les minorations seront supprimées au profit d’une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés de maintien en emploi.

Enfin, il est rappelé qu’un nouvel accord Groupe relatif au handicap a été signé le 03 mars 2020 pour une durée de trois ans *(accord agréé)*. Une négociation Groupe est en cours pour renouveler l’accord actuellement en vigueur jusqu’en mars 2023.

**Art. 7 – Validité de l’accord**

Conformément aux dispositions des articles L.2232-12 et suivants du Code du Travail, le présent accord s’appliquera dès lors qu’il sera signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

**Art. 8 – Communication, publicité, dépôt**

En application de l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

La Direction réalisera l’enregistrement du présent accord sur la base de données nationale publique, ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/)), en transmettant les éléments d’information prévus par la réglementation en vigueur, le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DREETS *(ex-DIRECCTE),* et ce en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Il sera par ailleurs notifié au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes de Lyon.

**Art. 9 – Les organisations syndicales**

L’ensemble des revendications syndicales est annexé au présent accord.

Annexe 1 : CFTC Calor – NAO CALOR 2022 Revendications de la CFTC – 16 novembre 2022

Annexe 2 : CFE-CGC Calor – NAO CALOR 2022 Revendications de la CFE-CGC – 16 novembre 2022

Annexe 3 : CGT Calor – NAO 2022 Revendications de la CGT – 16 novembre 2022

Annexe 4 : FO Calor - NAO CALOR 2022 – Revendications de FORCE OUVRIERE – 16 novembre 2022

Fait à Pont-Evêque, le 30 novembre 2022,

En 7 exemplaires originaux

**Pour la Direction,**

**Responsable Ressources Humaines**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la CFE-CGC,**  **Délégué Syndical Central** |  |
|  | **Pour FO,**  **Délégué Syndical Central** |
|  |  |