**ACCORD UES France 2023**

**NAO SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE**

ENTRE:

La société AKIOLIS Group

La société ATEMAX France

La société SOLEVAL France

Ci-après dénommées l’UES France

Représentées par Monsieur , Directeur des Ressources Humaines Groupe

**D'une part**

ET

Le syndicat CFDT représenté par

Le syndicat CFTC représenté par

Le syndicat CGT-FO représenté par

Le syndicat CFE-CGC représenté par

**D'autre part**

**Préambule**

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2242-15 et suivants du Code du Travail concernant la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés des sociétés composant l'UES France (Akiolis Group, Atemax France et Soleval France).

**Article 2 : Objet**

Le présent accord a pour objet notamment la fixation des salaires effectifs, la durée effective du travail et l’organisation des temps de travail et des dispositifs d'épargne salariale.

**Article 3 : Salaires effectifs**

Les parties conviennent, dans le cadre du présent accord, de procéder, pour les salariés non cadres, à une augmentation générale des salaires bruts mensuels de base de 5.4%.

Il est convenu que ces augmentations seront applicables au 1er janvier 2023 et figureront sur les bulletins de paye du mois de janvier 2023.

Il est par ailleurs précisé que l'augmentation mécanique de la masse salariale générée par la prime d'ancienneté est estimée à environ 0.2% de la masse salariale brute pour la population non cadre.

Les parties conviennent par ailleurs que le personnel cadre bénéficiera d’une augmentation individuelle dont l'enveloppe globale sera d’au moins 5.4% des salaires bruts mensuels de base. Cette enveloppe sera utilisée pour distribuer des augmentations individuelles, conformément à la politique du Groupe Tessenderlo relative aux Cadres.

A titre exceptionnel pour l’année 2023, il est prévu, que l’ensemble des cadres bénéficiera d’une augmentation individuelle du salaire de base dont le minimum est fixé à 2%.

Ces augmentations prendront effet au 1er avril 2023 et seront lisibles sur les bulletins de paye du mois d’avril 2023.

Il est également précisé que, conformément aux dispositions légales, les minimas légaux et conventionnels seront respectés dès que les formalités d’extension auront été réalisées, de même que les engagements contractuels et les conséquences des promotions internes.

La grille de salaire minima mensuelle de l’UES France sera revalorisée au taux de 4% pour le premier niveau (IA) au 1er janvier 2023. Les pourcentages d’écart entre les niveaux suivants restent inchangés.

Par ailleurs, les parties conviennent d’instaurer un système de revalorisation automatique de cette grille en s’indexant sur l’évolution du SMIC. Ainsi le premier niveau (IA) de la grille de salaire minima, sera revalorisé du pourcentage et de la date d’évolution appliqué au SMIC. Les pourcentages d’écart entre les niveaux suivants resteront inchangés. Cette revalorisation s’appliquera pour les évolutions du SMIC à compter de février 2023, jusqu’au 31 décembre 2025.

**Article 4 : Durée effective et organisation du temps de travail**

La durée du travail et les modalités d'organisation du temps de travail en vigueur au sein des entités composant l'UES France ne sont pas modifiées par le présent accord.

**Article 5 : Egalité professionnelle H/F**

Un accord concernant l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé avec les organisations syndicales le 1er mars 2022.

**Article 6 : Prime Partage de Valeur**

Le gouvernement a adopté des mesures dans le cadre de la loi Pouvoir d’Achat du 16 août 2022, qui a créé la prime de partage de la valeur (PPV) loi 2022-1158 du 16 aout 2022.

Ce dispositif facultatif, permet aux entreprises de verser à leurs salariés une « prime partage de valeur» exonérée, sous certaines conditions, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que de la participation-construction, de la taxe d'apprentissage, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de l'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle, de la CSG CRDS et le forfait social.

La « prime partage de valeur», le cas échéant, bénéficie de l’exonération précitée, à condition d’être versée avant le 31 décembre 2023, à des salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance en 2022 calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail.

Les parties à l’accord ont souhaité dans ce contexte faire bénéficier le personnel d’une telle prime en complément des dispositions convenues dans le cadre des NAO (cf dispositions de l’article 3 de cet accord notamment).

1. **Conditions de versement de la prime exceptionnelle de Partage de Valeur**

Pour bénéficier de la prime partage de valeur de l’UES France, les salariés doivent :

être liés à l’une des sociétés composant l’UES France par un contrat de travail au 31 décembre 2022;

* et avoir perçu en 2022 une rémunération annuelle brute d’un montant de 59 231,91 euros bruts au plus pour un salarié à temps complet ayant été présent toute l’année. Ce plafond est proratisé en fonction de la durée de travail et/ou de la durée de présence effective du salarié pendant l’année 2022.
* être présent dans les effectifs au 31 janvier 2023 et depuis au moins le 1er juillet 2022;

1. **Montant de la prime exceptionnelle de Partage de Valeur**

Le montant de la prime partage de valeur de l’UES France est fixé, pour un salarié à temps complet présent tout au long de l’année 2022, à :

* 2500 euros pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 59 231,91 euros

Le montant de la prime partage de la valeur est déterminé, le cas échéant, au prorata de la durée de présence effective pendant l’année 2022 et/ou, pour les salariés à temps partiel, au prorata de la durée de travail prévue au contrat de travail.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales, la prime des salariés absents du fait de l’un des congés visés au Chapitre 5 du Titre II du Livre II de la première partie du Code du travail, ne peut être réduite en raison de cette absence. Sont concernées les périodes de congés maternité, paternité, adoption et de l’accueil ou de l’adoption d’un enfant, ainsi que des congés d’éducation parentale, de présence parentale.

1. **Modalités de versement de la prime exceptionnelle de Partage de Valeur**

La prime partage de valeur de l’UES France est versée en une seule fois, et figure sur le bulletin de salaire de janvier 2023.

**Article 7 : Suivi de l’accord**

Les parties conviennent que les mesures prévues dans le cadre du présent accord feront l’objet d’un suivi lors de réunion ordinaire du Comité social et économique central (« CSE Central »).

Les parties continueront à se réunir chaque année, conformément aux dispositions légales, afin de négocier sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et d’envisager les éventuelles adaptations du présent accord.

**Article 8 : Durée et révision de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2023. Les dispositions concernant la prime de partage de valeur (article 5) sont à durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2023.

Le présent accord peut être révisé par les parties conformément aux dispositions des articles L. 2261- 7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision, est obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle, elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un tel avenant.

**Article 9 : Dénonciation de l’accord**

Le présent accord peut être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois dans les conditions de l’article L. 2261-9 du Code du Travail.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et fait l’objet d’un dépôt auprès des services du Ministère chargé du Travail (DIRECCTE).

**Article 10 : Dépôt de l'accord**

Chaque partie signataire conserve un original de cet accord. Le présent accord est par ailleurs :

- notifié par la Direction à l’ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou non;

- déposé par la Direction en deux exemplaires, dont une dans sa version signée, sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail Téléaccords : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). ;

* un exemplaire du présent accord est remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent à la diligence de la Direction de la société Akiolis Group ;

- publié, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ainsi que, les articles ou extraits d’articles identifiés comme ne devant pas faire l’objet d’une publication (préambule), sur la base de données nationale.

Fait au Mans, le 1er décembre 2022 en 6 exemplaires originaux.

Pour le syndicat CFDT Pour les sociétés composant l’UES France

, D.R.H Akiolis Group

Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CGT-FO

Pour le syndicat CFE-CGC