**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF AUX**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**DE L’EXERCICE 2023- ALP VERRE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur « la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée », après présentation de la situation économique de l’entreprise, de l’inflation, du « bilan social » de la société, du rapport égalité Homme et Femme, la négociation annuelle obligatoire s’est déroulée sur la période de Janvier 2023 entre la direction et les membres du Comité Social et Economique (CSE) d’ALP VERRE,

Ainsi les parties sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1 – Champs d’application :**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel non-cadre inscrit travaillant dans la société ALP VERRE. Il s’applique pour l’année 2023.

Compte tenu des responsabilités qui leur sont confiées impliquant une large autonomie dans leur organisation et leur fonctions, il est rappelé que les cadres font l’objet d’une politique de rémunération totalement individualisée.

**Article 2 – Objet de l’accord :**

Le présent accord entend clore la négociation annuelle obligatoire 2023 dans sa dimension salariale.

**Article 3 – Augmentation salariale personnel non cadre**

Ouvriers et Employés :

* Augmentation Générale :
  + Revalorisation de **3% des salaires de base au 1er janvier 2023** pour les salariés ouvriers et employés avec une revalorisation du salaire de base ne pouvant pas être inférieure à 70€ bruts.
  + Revalorisation de **1,5 % des salaires de base au 1er juillet 2023** pour les salariés ouvriers et employés.

Techniciens et Agents de Maîtrise :

Enveloppe d’augmentation individuelle de **3,5% des salaires de base applicable au 1er janvier 2023** pour les salariés Techniciens et Agents de Maîtrise.

L’ensemble des augmentations individuelles distribuées en 2023 est apprécié individu par individu et devra, dans la mesure du possible :

* + Réduire les disparités de salaire entre collaborateur de même métier,
  + Favoriser l’égalité Hommes / Femmes sur les mêmes métiers,
  + Récompenser la bonne performance du salarié tout au long de l’année,

L’augmentation individuelle tiendra compte de la prestation de travail satisfaisante et de qualité du salarié tout au long de l’année.

**Article 4 – Eléments de rémunération non cadre :**

L’ensemble des salariés concernés par la NAO seront soumis aux mêmes règles de rémunération concernant les éléments suivants :

1. La prime panier :

Les salariés postés et en journée perçoivent une prime de panier (hors commerciaux itinérant). A partir **du 1er juillet 2023**, le montant de cette prime panier sera revalorisée de 1,5 € nets soit une prime panier de 4 € nets par jour travaillé posté et 2,5 € nets par jour travaillé de journée.

1. La prime de Performance :

Dans le but d’améliorer nos performances EHS sur les sites, de développer l’engagement et la performance collective et de favoriser l’esprit d’équipe et encourager la polyvalence, l’ensemble des collaborateurs de l’atelier (notamment opérateurs de production, la maintenance, la logistique et les chauffeurs) bénéficient d’une prime de performance attribuée selon les modalités suivantes :

* La prime est calculée sur la base de 3 critères qualitatifs et quantitatifs (critères pouvant être revus tous les trimestres)
* Le seuil de déclenchement de la prime est défini par 0 accident avec ou sans arrêt dans le mois
* Cette prime est versée mensuellement
* Le montant de cette prime ne peut dépasser 200€ bruts par mois

1. La prime de tutorat :

Pour les personnes s’étant porté volontaire pour une mission de tuteur, une prime de tutorat est mise en place. Elle fait l’objet de règles d’attribution spécifiques. Les conditions d’éligibilité sont les suivantes :

* Ancienneté minimum au poste de travail supérieure à 3 années ;
* Formation Tuteur effectuée et validée
* Entretien annuel de l’année passée réalisé et prestation de travail satisfaisante

Cette prime de 300 € bruts sera versée en deux fois. Le montant de la prime de tutorat ne pourra excéder 600 € bruts par an. Les modalités de versement seront précisées.

1. Mobilité Verte :

A travers le dispositif ZENRIDE, ALP VERRE met à votre disposition des salariés un vélo électrique en location longue durée pour permettre d’assurer les déplacements dans des conditions optimales de confort et de sécurité.

La société garantit un maximum de sérénité en bénéficiant d’un casque, d’un antivol, des services d’entretien, d’assistance et d’assurance. Le contrat de location est établi pour une durée de 36 mois. Une fois passé ce délai, les salariés auront la possibilité de racheter le vélo à un tarif préférentiel.

Une participation mensuelle de 30% de la location sera directement prélevée sur la feuille de paie. Le montant de la location varie en fonction du type de vélo.

1. Mutuelle :

**A partir du 1er avril 2023**, le coût de la mutuelle porté par l’employeur passe de 60% à 65 %.

**Article 5 - Aide et soutien au télétravail :**

Dans la continuité des actions menées dans le cadre du télétravail, tout salarié concerné par le télétravail sera doté du matériel nécessaire à la bonne exécution de sa mission à son domicile.

Ces dispositions concernent les salariés soumis au télétravail, à raison de 1 à 2 jours de télétravail par semaine tout au long de l’année.

Il est rappelé que le télétravail doit être cadré par la hiérarchie qui doit en faire le suivi.

**Article 6 – Durée et application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an.

**Article 7 – Formalité et dépôt**

Le présent accord est établi dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023.

Il est établi autant d’exemplaires originaux que nécessaire à la remise à chaque délégation syndicale et pour les formalités de dépôt prévues à l’article D.2231-2 du code du travail. Il sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud’hommes et à la DREETS. Ces deux dépôts seront effectués par l’employeur.

Fait, le 30 janvier 2023.

, Directeur ALP VERRE

, membre du CSE