<

# Accord d’entreprise Négociations Annuelles Obligatoires 2023 sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

**Entre :**

La Société HEULIEZ BUS SAS, représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Responsable Ressources Humaines et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Directeur Général Délégué, dûment habilités à cet effet,

**d’une part,**

**Et :**

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société, et dûment représentées et habilitées à cet effet, à savoir :

Pour l’organisation syndicale CFDT : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pour l’organisation syndicale FO : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**d’autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

# PREAMBULE

Conformément aux dispositions issues de l’article L.2242-13 alinéa 1° du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont entendu engager la négociation annuelle obligatoire 2023 qui porte sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise avant la fin de l’année 2022. Dans un contexte d’inflation en nette progression, les parties sont convenues d’anticiper le calendrier qui était habituellement retenu pour apporter plus rapidement des réponses aux salariés en matière de pouvoir d’achat. Ce contexte économique général impacte aussi de manière significative l’activité économique de l’entreprise ; toutefois celle-ci a souhaité maintenir une politique salariale négociée permettant d’amortir les conséquences de cette accélération de l’inflation. Celle-ci a par ailleurs souhaité conserver une attractivité vis-à-vis du marché de l’emploi compte tenu de l’accélération des révisions du SMIC.

Dans le cadre de ces négociations, trois réunions de négociation annuelle obligatoire se sont tenues les 24 octobre, 09 novembre et 30 novembre 2022. Celles-ci ont débouché sur le présent accord.

# ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise présents à la date du 1er janvier 2023.

# ARTICLE 2 : AUGMENTATIONS SALARIALES RETENUES

**Catégorie Ouvriers :**

* Augmentation générale de 120€ bruts mensuels à compter du 1er janvier 2023 ;
* Un budget de 0,5% de la masse salariale des Ouvriers versé sous forme d’augmentation individuelle à compter du 1er avril 2023.

**Catégorie ETAM :**

* Augmentation générale de 120€ bruts mensuels à compter du 1er janvier 2023 ;
* Un budget de 0,8% de la masse salariale des ETAM versé sous forme d’augmentation individuelle à compter du 1er avril 2023.

**Catégorie Cadres :**

* Augmentation générale de 100€ bruts mensuels à compter du 1er janvier 2023 ;
* Un budget de 2% de la masse salariale des Cadres versé sous forme d’augmentation individuelle à compter du 1er avril 2023.

En complément, il est décidé de mettre en place une enveloppe supplémentaire de 0,3% de la masse salariale globale HEULIEZ BUS versée sous forme d’Augmentations Individuelles tout au long de l’année 2023. Cette enveloppe sera pilotée par le service Ressources Humaines pour porter notamment une attention particulière aux salariés porteurs d’un handicap, aux enjeux d’égalité professionnelle mais aussi en réponse à l’enjeu de rétention et de compétitivité de notre marché de l’emploi interne.

# ARTICLE 3 : MESURES COMPLEMENTAIRES

1. **Primes et indemnités d’emploi :**

Conformément aux dispositions de l’accord du 26 mars 2008 qui stipule que les primes et indemnités d’emploi seront revalorisées du montant des augmentations générales du 1er collège de l’année précédente, il est convenu de leur appliquer le taux d’augmentation générale du 1er collège de 2022, soit 1,7 %. Cette mesure sera applicable à partir du 1er janvier 2023 (cf annexe 1).

1. **Dispositions concernant la mutuelle :**

Compte tenu des résultats du compte mutuelle HEULIEZ BUS constatés à la fin de l’année 2022, les cotisations devront augmenter en juillet et en octobre 2023. La Direction s’engage à prendre à sa charge la totalité de ces augmentations (part salarié et part patronale).

En cas de nécessité ultérieure d’augmentation des cotisations frais de santé au-delà de 2023, l’entreprise s’engage à ce que cette participation supplémentaire en 2023 ne vienne pas réduire le niveau de prise en charge de l’employeur compte tenu du nouveau ratio de cotisation obtenu à l’issue de l’ensemble des augmentations qui seront appliquées en 2023.

En revanche, comme convenu entre les partenaires sociaux, l’augmentation des cotisations frais de santé prévue au 1er janvier 2023, liée notamment à la mise en conformité de notre régime frais de santé par rapport aux nouvelles dispositions issues de la Convention Collective de la Métallurgie concernant la protection sociale complémentaire, se répartira entre les salariés et l’entreprise en tenant compte du ratio de cotisation en vigueur au 31 décembre 2022.

1. **Dispositions concernant la revalorisation de nos minis de grille**

A compter du 1er janvier 2023, la grille des salaires minimum en vigueur au sein de l’entreprise sera exceptionnellement revalorisée de 5% afin de renforcer notre attractivité salariale. Les parties signataires ont par ailleurs convenu de revaloriser certains coefficients jusqu’à 6,6% afin d’améliorer la cohérence de la grille (cf annexe 2).

Cette revalorisation prend en compte l’accélération du SMIC de ces derniers mois et anticipe une potentielle augmentation supplémentaire de celui-ci en janvier 2023.

1. **La mise en place d’un PERCOL (Plan d’Epargne Retraite Collectif)**

La Direction et les organisations syndicales conviennent de se revoir prochainement dans le cadre de la négociation d’un accord sur la mise en place d’un PERCOL (Plan d’Epargne Retraite Collectif).

Il est convenu, pour ce dispositif collectif à adhésion facultative, d’appliquer une règle d’abondement équivalente à celle du Plan d’Epargne Entreprise (PEE) avec un plafond inter-plans (PERCOL / PEE).

1. **Mise en place d’une commission de suivi de l’accord**

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi de l’accord permettant de faire le point sur l’évolution des paramètres macroéconomiques pris en compte pour l’élaboration du contenu du présent accord salarial.

Cette commission aura de plus la mission de suivre en 2023 l’évolution de la consommation de frais de santé et de son impact sur les augmentations prévisionnelles de cotisations après les augmentations de janvier 2023.

Enfin, la commission analysera l’impact des potentielles révisions du SMIC qui interviendraient après celle anticipée de début d’année 2023 sur nos grilles de salaires.

Cette commission sera organisée au plus tard avant la fin du mois de juillet 2023.

# ARTICLE 4 : EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME - HOMME

Les parties signataires rappellent que les mesures prévues au présent accord s’appliquent indistinctement entre les femmes et les hommes de la société HEULIEZ BUS dans le respect des dispositions légales.

La Direction réaffirme sa volonté d’inscrire le principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Elle reconnaît que la mixité des emplois est source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique.

A ce titre, il n’est pas apparu d’écart significatif au niveau des salaires dans la comparaison entre les femmes et les hommes, ni de différences dans le déroulement de carrière. Ainsi, le présent accord ne prévoit pas de mesure particulière en la matière.

Comme l’année précédente, la communication de l’index mesurant l’égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes au sein d’HEULIEZ BUS met en évidence des résultats satisfaisants au sein de l’entreprise. Les parties signataires conviennent toutefois de s’appuyer sur celui-ci pour continuer à progresser et améliorer le score obtenu.

# ARTICLE 5 : DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires continuent à s’inscrire dans le cadre des dispositions de l’accord d’entreprise du 26 mars 2008 relatif notamment à la durée effective et à l’organisation du temps de travail amendé par l’avenant du 10 mars 2021.

# ARTICLE 6 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE

Les parties n’ont pas retenu d’initiative dans le cadre de cette négociation pour faire évoluer, au travers de cet accord, les dispositions en matière d’intéressement, de participation et d’épargne salariale.

# ARTICLE 7 : DIVERS

A titre d’information et hors engagements pris dans le cadre de cet accord, l’entreprise informe les délégations syndicales de son intention de travailler sur les thèmes suivants en 2023 :

* Négociation avec les délégations syndicales sur un projet d’accord d’intéressement
* Négociation avec les délégations syndicales sur un projet d’accord sur la Qualité de Vie au Travail
* Négociation avec les délégations syndicales sur un projet d’accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)
* Analyse des potentiels impacts que peut avoir la nouvelle CCN (Convention Collective Nationale) sur nos accords d’entreprise

Un calendrier planifiant l’ouverture de chacune de ces négociations sera communiqué aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de l’entreprise.

Par ailleurs, et comme indiqué dans l’article 3, la Direction et les organisations syndicales conviennent de se revoir prochainement dans le cadre de la négociation d’un accord sur la mise en place d’un PERCOL (Plan d’Epargne Retraite Collectif).

# ARTICLE 8 : DUREE DE L’ACCORD – REVISION – DATE D’ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord a une durée effective de 12 mois. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2023. Il n’est pas susceptible de renouvellement ou de reconduction, ni de dénonciation. Une nouvelle négociation sera engagée en fin d’année 2023 au titre de l’année 2024.

Conformément aux dispositions de l’article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu’à la fin du cycle électoral en cours, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise et signataires de cet accord,

- A l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Les demandes de révision du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

L’avenant de révision sera alors conclu dans le respect des conditions de validité des accords collectifs d’entreprise.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l’accord qu’il modifie.

# ARTICLE 9 - SUIVI ET RENDEZ VOUS

Il est prévu que la Direction et les organisations syndicales fassent le point de l’application du présent accord lors de la première réunion des prochaines négociations annuelles obligatoires de l’année 2023.

Un bilan spécifique de la campagne d’attribution des augmentations individuelles sera présenté à l’issue de cette campagne et au maximum avant le 30 juin 2023.

En outre, en cas d’évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d’un mois après la publication de ces textes, afin d‘adapter lesdites dispositions.

# ARTICLE 10 : FORMALITE DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera communiqué à l’ensemble du personnel de l’entreprise par tous moyens.

La Direction de l’entreprise s’engage à accomplir, dès la signature du présent accord, les démarches suivantes :

* Procéder aux formalités de dépôt du présent accord sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail ;
* Déposer un exemplaire du présent accord auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
* Remettre un exemplaire du présent accord aux représentants du Personnel, aux signataires et à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

A Rorthais, le 09 décembre 2022

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   
Responsable Ressources Humaines Directeur Général Délégué

**HEULIEZ BUS HEULIEZ BUS**

**Pour les Organisations syndicales,**

**Pour la CFDT Pour la CFDT**  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Déléguée Syndicale Délégué Syndical

**Pour FO**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Délégué Syndical

# ANNEXE 1 :

**PRIMES ET INDEMNITES AU 1er JANVIER 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TAUX DES PRIMES ET INDEMNITES AU 1er JANVIER 2023** |  |  |
| **ENSEMBLE DU PERSONNEL** | | |
|  | **BASE** | **Montant 2023** |
| Prime horaire spécifique (astreinte) | Mois | € 250,76 |
| Prime pour mission Groupe | Jour | € 12,54 |
| Panier jour (1) | Jour | € 11,59 |
| Panier nuit 1er et 2ème collège (1) | Jour | € 11,59 |
| **BAREME TRANSPORT (2)** | | |
| Inférieur à 11 km | Jour | € 2,74 |
| 11 à 15 km inclus | Jour | € 3,47 |
| 16 à 20 km inclus | Jour | € 4,21 |
| 21 à 25 km inclus | Jour | € 5,14 |
| 26 à 30 km inclus | Jour | € 6,20 |
| 31 à 35 km inclus | Jour | € 7,46 |
| Supérieur à 35 km | Jour | € 8,80 |
| **PERSONNEL DE K. 140 A 240 INCLUS** | | |
| Equipe 3x8 | JOUR | € 9,95 |
| Prime de nuit (pour équipes 1x8) | JOUR | € 9,95 |
| Responsabilité | SEMAINE | € 28,79 |
| Pistolage | HEURE | € 1,09 |
| **PERSONNEL DE K. 255 A 395 INCLUS ET CADRES** | | |
| Equipe 3x8 | JOUR | € 15,56 |
| (1) seule la partie de la prime dépassant 7,10 € est imposable | | |
| (2) l'indemnité de transport est exonérée dans la limite de 400 €  par an | | |  |

# ANNEXE 2

**GRILLE SALARIALE AU 01/01/2023 (hors prime de 13ème mois)**



**GRILLE SALARIALE AU 01/01/2023 SUR 12 MOIS (prime de 13ème mois incluse)**

