NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

ANNEE 2023

ACCORD D’ENTREPRISE SUR LE THEME DE LA POLITIQUE SALARIALE

Entre :

La Société OUEST ALU représentée par

M. agissant en qualité de Directeur Général de OUEST ALU,

M. agissant en qualité de Directeur des Relations Humaines du Groupe LIEBOT,

M agissant en qualité de Responsable des Relations Humaines de OUEST ALU,

Et

M., Délégué Syndicat CFDT Construction Bois de Vendée - mandaté

M., représentant le Syndicat CFDT Construction Bois de Vendée

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2242-1 du Code du travail, la société OUEST ALU a engagé avec l’organisation syndicale représentative les négociations annuelles obligatoires sur le thème de la politique salariale pour l’année 2023.

Les négociations annuelles obligatoires ont donné lieu à 2 rencontres entre la Direction et les Partenaires Sociaux de OUEST ALU les 11 et 18 janvier 2023.

**ARTICLE I. ACCORD SUR LE THEME DE LA POLITIQUE SALARIALE**

Au cours de la réunion du 11 janvier 2023, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur du bâtiment et un bilan en termes d’emploi et de politique salariale.

La Direction rappelle quelques éléments contextuels portant sur le bilan de l’année 2022 :

. inflation à 6.28% (prix à la consommation hors tabac) sur la période s’étalant du 1er décembre 2021 au 30 novembre 2022 et SMIC à +6.62% (1er janvier 2023).

. évolution des salaires minima conventionnels du bâtiment région Pays de la Loire :

Salaires ouvriers : coef 150 et 170 : +4.5% ; coeff 185 à 270 : +70 €

Salaires ETAM : Niveau A : +4.5% ; niveaux B à H : +70 €

Salaires Cadres : pas d’évolution

. bonne prise de commande d’affaires façades en 2022

. une dynamique de recrutement qui s’est poursuivie en 2022

. une année avec une chute importante de la rentabilité au niveau du Prêt-à-Poser

. une explosion des coûts des matières premières et de l’énergie

. un marché de la façade très concurrencé

. une vigilance sur la part importante des frais généraux dans le chiffre d’affaires 25% avec une masse salariale ayant augmenté de 57% en 8 ans.

La Direction convient que le climat économique et social incite à la vigilance.

La Direction et la délégation syndicale CFDT se rejoignent sur la priorité absolue de la négociation : la protection du pouvoir d’achat des salariés de OUEST ALU dans cette période fortement inflationniste. La Direction ajoute souhaiter reconnaître les salariés ouvriers dont les horaires impliquent de la flexibilité/variabilité (travail posté : 2X8/ nuit).

L’Organisation Syndicale Représentative – CFDT souscrit à ces priorités. En annexe, figurent les demandes formulées par cette dernière, par la liste de demandes fournie à la Direction le 1er décembre 2022.

A l’issue des échanges lors des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire sur le thème de la Politique Salariale du 11 janvier 2023 et du 18 janvier 2023, entre la Direction et l’Organisation Syndicale Représentative – CFDT - les parties se sont mises d’accord sur les éléments suivants :

**ARTICLE II : DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L’AMELIORATION DU POUVOIR D’ACHAT DES SALARIES**

Article 2.1 Enveloppe d’augmentations

* Salariés ouvriers :
  + Enveloppe d’augmentation générale : **+4%**
  + Enveloppe d’augmentations individuelles : **+1% (dont 0.5% reconnaissant le mérite et l’engagement selon l’avis du manager et 0.5% reconnaissant les promotions professionnelles et affecté par la Direction Générale)**

**Un principe d’augmentation générale a minima de 90€ mensuels brut (talon) pour les salariés ouvriers base 35h hebdomadaires rémunérées (correspondant à une augmentation générale a minima de 99.19€ pour un temps complet travaillé chez OUEST ALU, soit 37h52 hebdomadaires rémunérées) est retenu.**

Soit une enveloppe d’augmentation moyenne **supérieure ou égale à 5 %.**

* Salariés ETAM
  + Enveloppe d’augmentation générale : **+4%**
  + Enveloppe d’augmentations individuelles : **+1,5% (dont 1% reconnaissant le mérite et l’engagement selon l’avis du manager et 0.5% reconnaissant les promotions professionnelles et affecté par la Direction Générale)**

**Un principe d’augmentation générale a minima de 90€ mensuels brut (talon) pour les salariés ETAM base 35h hebdomadaires rémunérées (correspondant à une augmentation générale a minima de 99.19€ pour un temps complet travaillé chez OUEST ALU, soit 37h52 hebdomadaires rémunérées) est retenu.**

Soit une enveloppe d’augmentation moyenne **supérieure ou égale à 5.5 %.**

Ces deux augmentations seront passées sur la paie de février avec application rétroactive au 1er janvier 2023.

* Salariés cadres :
* Enveloppe globale pour les augmentations individuelles de **+4%** avec application à compter du 1er avril 2023.

**Un principe d’augmentation générale a minima de 90€ mensuels brut (talon) pour les salariés cadres est retenu.**

Il est précisé que les salariés embauchés en 2022 bénéficieront pleinement des enveloppes d’augmentation générale et du talon.

La Direction renouvelle son souhait d’envoyer un message de mobilisation et d’engagement à destination des salariés.

Les parties conviennent également de se réunir le 8 mars 2023 pour négocier sur le thème de l’intéressement.

Article 2.2. Amélioration des contreparties au travail en horaires d’équipe

Afin de reconnaître la spécificité de l’horaire d’équipe (2X8 ou nuit), les parties conviennent de :

* La mise en place d’un **complément de pause payée** (15 minutes) d’une valeur forfaitaire et unitaire de **2.71€ brut**. Ce complément forfaitaire vient s’ajouter à la mesure entrée en vigueur au 1er février 2022. La valeur forfaitaire journalière de la pause payée évoluera donc au montant de **5.42€ brut**.
* **Le maintien de** **l’indemnité dite prime panier**: montant unitaire de **7.9€** au titre de l’année 2023 alors que la Direction prévoyait initialement d’adosser la hausse de la valorisation de la pause payée à une réduction de l’indemnité de panier à un montant de 6.8€. Il est précisé que la baisse initialement prévue en 2023 s’appliquera en 2024.

Les salariés en horaire d’équipe ayant travaillé 6 heures successives journalières a minima seront bénéficiaires de ces deux sources de rémunération.

Ces mesures seront effectives à partir du 1er février 2023.

Il est rappelé que le bénéfice de cette l’indemnité de restauration sur le lieu de travail (prime panier) est non cumulable avec la participation employeur au restaurant d’entreprise.

Article 2.3. Indemnisation des arrêts de travail

Pour répondre à une demande de l’Organisation Syndicale Représentative – CFDT, la Direction se dit prête à expérimenter un mode adapté d’indemnisation des arrêts de travail des ouvriers plus avantageux que ce que prévoit la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment.

Conventionnellement, en cas d’arrêt de travail (indisponibilité pour maladie), une indemnité est versée par l’employeur après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

– avoir justifié de son absence par la production du certificat médical;

– justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale

A compter du 1er mars 2023 et pour une période d’expérimentation s’étalant jusque fin février 2024, pour toute première indisponibilité d’un ouvrier due à une maladie non professionnelle, l’employeur versera une indemnisation dès le premier jour d’arrêt. Ce traitement ne sera effectif que pour la première indisponibilité due à une maladie non professionnelle sur la période d’expérimentation.

En d’autres termes, dès la deuxième indisponibilité, les règles conventionnelles d’indemnisation des arrêts de travail ouvriers redeviendront applicables par l’employeur.

Les parties conviennent d’étudier les conséquences de cette mesure en janvier 2024 sur le taux d’absentéisme. En 2022, le taux d’absentéisme ouvriers (salariés) a atteint le niveau de 9.14%. En 2018, il était de 6.21%, en 2019 de 7.88% et en 2021 de 7.69%. La moyenne de ces 4 années correspond à un niveau de 7.73%. A fin 2023, si le taux d’absentéisme est supérieur à 7.25% (hors cas de force majeur), alors l’expérimentation cesserait d’être appliquée. Dès le 1er mars 2024, les règles conventionnelles classiques d’indemnisation des arrêts de travail ouvriers entreraient de nouveau en vigueur.

En d’autres termes, en appliquant cette mesure d’une indemnisation des arrêts de travail ouvriers plus avantageuse que les règles conventionnelles, la Direction espère fortement constater une diminution du taux d’absentéisme ouvriers. L’Organisation Syndicale Représentative – CFDT, s’étant appuyée sur des études de l’INRS concluant que l’indemnisation par l’employeur des jours d’arrêt de travail (carence) permettait d’améliorer l’absentéisme, la Direction se laisse le temps de constater ces effets bénéfiques.

Article 2.4. Clarification de la reconnaissance du tutorat

Les parties ont convenu de se retrouver spécifiquement pour clarifier les règles de reconnaissance financière du tutorat en entreprise.

Article 2.5. Reconduction du forfait mobilité durable

Conformément à l’article 5 de l’accord d’entreprise relatif à la mise en place d’un forfait mobilité durable signé le 29 juillet 2022, les dispositions de l’accord sont reconduites pour un an, à savoir du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Article 2.6.

Les parties conviennent de modifier l’article 2.2.2 (paragraphe 5) de l’accord d’entreprise sur les contreparties au travail de nuit signé le 28 février 2020 de la manière suivante :

Pour le personnel travaillant ponctuellement de nuit et ne pouvant bénéficier de l’acquisition de jour de repos compensateur par bimestre plein travaillé de nuit, un aménagement est proposé. Un bilan des heures de nuit sera effectué en fin d’année civile. Sous réserve que ces salariés puissent être considérés comme travailleurs de nuit, par application de l’article 2 de l’accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail habituel de nuit des ouvriers, ETAM et cadres du Bâtiment, ils bénéficieraient de l’attribution d’un repos compensateur d’une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures – 6 heures pendant l’année civile, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures – 6 heures.

Compte-tenu du caractère variable et aléatoire des horaires de travail des équipes de maintenance, le personnel de ces équipes ayant réalisé une alternance durant l’année d’horaires d’équipe (2X8 et nuit) se verra octroyer un jour de repos compensateur pour une période de travail de nuit comprise entre 135 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures – 6 heures pendant l’année civile.

Un avenant à l’accord d’entreprise sur les contreparties au travail de nuit signé le 28 février 2020 sera proposé à la signature par la Direction à l’organisation syndicale représentative.

**VI. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, ADHESION, REVISION, FORMALITES DE DEPÔT**

Article 6.1 Entrée en vigueur, durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2023 pour une durée d’un an.

Article 6.2 Révision

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision si elle est justifiée par une modification économique importante.

Cette demande devra être adressée à l’ensemble des parties à la négociation. Durant toute la période portant sur l’étude de la révision de l’accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

Article 6.3 Dénonciation

Les dispositions de l’accord dont la durée est indéterminée peuvent être dénoncées par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 6.4 Formalités de dépôt

Le présent accord sera conclu en 3 exemplaires originaux, pour l’entreprise, pour le syndicat signataire, et pour assurer les

formalités de dépôt et de publicité de l’accord. La Direction procédera aux formalités de publicité prescrites par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau Code du travail :

• dépôt de 2 exemplaires - dont une version électronique - à la DDETS de Vendée,

• dépôt d’1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de La Roche-sur-Yon.

Article 6.5 Clause de force majeure

De façon expresse, sont considérés comme cas de force majeure ou cas fortuits, ceux habituellement retenus par la jurisprudence des cours et tribunaux français, ainsi que les événements suivants :

guerre, émeute, incendie, grèves internes ou externes, lock-out, occupation des locaux d’une des parties, intempéries, tremblement de terre, inondation, dégât des eaux, restrictions légales ou gouvernementales, modifications légales ou réglementaires des formes de commercialisation, les accidents de toutes natures, épidémie, pandémie, maladie touchant plus de quinze (15) % du personnel, absence de fourniture d’énergie, arrêt partiel ou total du réseau Internet et, de manière plus générale, des réseaux de télécommunications privés ou publics, blocages de routes et impossibilités d’approvisionnement et tout autre cas indépendant de la volonté expresse des parties empêchant l’exécution normale du présent accord.

La partie touchée par un cas de force majeure en avisera immédiatement l’autre partie par email ou par tout autre moyen. L’autre partie se réserve le droit de vérifier et de contrôler la réalité des faits. Dans cette situation, toute ou partie des dispositions du présent accord pourrait être suspendue.

En annexe, liste des demandes émises par la délégation syndicale CFDT dans le cadre des NAO sur le thème de la politique salariale.

Fait aux Herbiers en 3 exemplaires le 23 janvier 2023

**Pour l’Organisation syndicale Pour la Direction :**

Annexe : Liste des revendications de la CFDT

ORDRE DU JOUR

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Date  Mardi 11 janvier 2023

Heure de début de séance  8h30

Lieu Salle SURFACE, Siège

Directeur Général de OUEST ALU

Directeur des Relations Humaines de GROUPE LIEBOT

Responsable des Relations Humaines de OUEST ALU

Délégué Syndical CFDT

Membres(s) de l’Organisation Syndicale Représentative CFDT

Présentation de documents

Demande de l’Organisation Syndicale CFDT

1. Prise en charge des jours de carences par l’employeur pour le collège ouvrier
2. Mise en place d’une prime de tutorat-apprenti (hors prime MAC) à 275€/an et par apprenti.
3. Versement d’une prime de Noël de 350€ pour tout le personnel avant le 10 décembre 2023.
4. Augmentation de la part employeur concernant la cotisation pour la couverture de mutuelle entreprise à 75%

* Ouvriers,
* Employés, techniciens et agents de maitrise,

1. Enveloppe d’augmentation globale de 11,8% pour les collèges avec rétroactivité au 1er janvier 2023 :

* Ouvriers,
* Employés, techniciens et agents de maitrise,
* Cadres

1. Enveloppe d’augmentation individuelle des collèges :

* Ouvriers,
* Employés, techniciens et agents de maitrise,
* Cadres

1. Revalorisation de la majoration du travail de nuit à hauteur de 65%.



Délégués Syndicaux CFDT