**PRYSMIAN CABLES ET SYSTEMES FRANCE**

**ACCORD D’ENTREPRISE**

**PORTANT NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR 2023**

**ENTRE-LES SOUSSIGNES :**

La société PRYSMIAN CABLES ET SYSTEMES France, dont le siège social est situé 23 rue Aristide Briand à Paron, 89108 SENS, immatriculée au RCS Sens B 095 750 31 représentée par Madame Gladys MATHIEU, en qualité de Directrice Ressources Humaines France

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société :**

* Le syndicat C.F.D.T, représenté par xxx agissant en qualité de Délégué Syndical Central,
* Le syndicat C.F.E C.G.C, représenté par xxxxxx agissant en qualité de Délégué Syndical Central,
* Le syndicat C.G.T, représenté par xxxx agissant en qualité de Délégué Syndical Central

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de l’année 2023, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées le 28 février 2023 afin de présenter un état des lieux de la situation économique de l’entreprise qui a été réalisé par la Direction.

Lors de la seconde réunion de négociation du 9 mars 2023, chaque organisation syndicale a remis et présenté ses revendications et la Direction a, pour sa part, communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires à la négociation.

Lors de la troisième réunion de négociation du 16 mars 2023 qui s’est finie le 17 mars 2023, la Direction a présenté le chiffrage des principales revendications des organisations syndicales et a fait des propositions qui pouvaient être négociées. Au terme de cette troisième réunion de négociation, la Direction et l’ensemble des organisations syndicales représentatives ont convenu ce qui suit :

**Article 1 : Politique salariale pour 2023 pour les non cadres et pour les cadres:**

Dans le cadre de la politique salariale pour 2023, les parties ont entendu à titre exceptionnel s'exprimer en augmentation en Euros et pas uniquement en pourcentage.

Il est définit pour l’année 2023, les enveloppes suivantes:

* **Politique NON CADRES (CDI, CDD, hors alternants)**
* **Une augmentation générale mensuelle de 90,00€ bruts (quatre vingt dix euros) appliquée sur les salaires de base à temps complet** à compter du **1er juillet 2023 ;**
* **Politique CADRES (CDI, CDD, hors alternants)**
* **Une augmentation générale mensuelle de 90,00€ bruts (quatre vingt dix euros) appliquée sur les salaires de base à temps complet** à compter du **1er juillet 2023,**

Pour 2023, les augmentations promotionnelles ne seront pas prises sur les budgets NAO ci-avant définis.

**Article 2 : Plan d’actionnariat BE IN**

Les parties ont reconnu le caractère exceptionnel de l’année 2022 qui se poursuit en 2023, c’est pour cela que les parties ont entendu mettre en place un plan d’actionnariat salarié Prysmian qui est conçu pour que chaque salarié éligible puisse bénéficier des résultats du groupe et atténuer l’augmentation du coût de la vie sans impacter notre compétitivité.

Sont éligibles à BE IN :

* Les salariés en CDI ;
* Les salariés qui ne sont plus en période d’essai ;
* Les salariés ayant, au moins, 3 mois d’ancienneté ;
* Les salariés ne percevant pas de MBO, SMBO et/ou LTI.

Le plan BE IN prévoit la possibilité pour les salariés de recevoir **1 500,00€ (mille cinq cents euros) en actions**

**Prysmian en octobre 2023**, qui peuvent être entièrement disponibles dès l'attribution. La valorisation sera

appréciée au moment de la distribution. Les cotisations et charges sociales seront dues au moment de

l'attribution des actions gratuites, leur impact pourra être réparti mensuellementjusqu'à 6 (six) mois. Un courrier

sera adressé en ce sens par l'entreprise à chacun des salariés, en l'absence de réponse du salarié, il n'y aura

pas de répartition.

Les actions seront attribuées en 2023 avec possibilité de les vendre en tout ou en partie.

"Bonus Fidélité":

En cas de conservation de **l'intégralité** des actions perçues en 2023 durant une durée de 12 mois, il sera

distribué, à cette échéance, un "bonusfidélité".Le salarié percevra 100% du nombre d'actions placé initialement.

Les actions ne sontéligible qu'une seule fois au bonus fidélité". Les cotisations etcharges sociales serontdues

au moment de l'attribution des actions « bonus fidélité».

*A titre d'exemple: si un salarié perçoit en octobre 2023, 40 actions et qu'il les conservejusqu'en octobre 2024,*

*alors il percevra à cette date 40 actions, qui viendront s'ajouteraux 40 actions qu'il détient déjà. En octobre*

*2024, il sera donc détenteurde 80 actions. Ces 80 actions ne donnerontpas lieu à bonus fidélité en 2025.*

Une réunion ad-hoc sera organisée avantle 31 mai 2023 pourpréciser les paramètres d'attribution etde gestion

du plan To Be In.

**Article 3 : Enveloppe budgétaire provisionnelle de rattrapage salarial dans le cadre de l’égalité des rémunérations femmes-hommes**

Bien que constatant un indicateur d’index égalité supérieur à 85 points, il est précisé qu’une enveloppe budgétaire annuelle provisionnelle de 0,10% sera dédiée spécifiquement à l’égalité professionnelle conformément aux dispositions de l’article L3221-2 et suivants du code du travail et L1142-7 et suivants.

**Article 4 : Autres mesures périphériques 2023**

**4.1 Mise en place d’une “Prime Mentorat-Tutorat”**

Mise en place d’une prime allant jusqu’à **240,00€ (deux cent quarante euros)** brut par an. Les modalités d’acquisition et notamment la grille de référence, de cette prime seront à définir avec l’intersyndicale relative au recrutement et au développement des compétences.

**4.2 Journée de solidarité 2023**

La journée dite de solidarité sera offerte aux salariés au titre de l’exercice de l’année 2023.

**Article 5 : Dispositions finales**

5.1 Modalités de Suivi

Un bilan de cet accord sera effectué au cours d’une commission de suivi des accords.

**5.2 Durée d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée au titre des négociations salariales pour l’année 2023.

5.3 Clause de réserve et de confidentialité

Les parties n’émettent aucune réserve à la publication du présent accord conformément à l’article L2231-5-1 du code du travail.

**5.4 Révision, dénonciation et adhésion**

**Révision**: Le présent accord pourra faire l’objet, à tout moment, d’une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision etdoit être accompagnée de propositions écrites.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et règlementaires se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

**Dénonciation** : Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu’il ne saurait, en conséquence, faire l’objet d’une dénonciation partielle. L’accord pourra être dénoncé par l’une des parties signataires moyennant le respect d’un délai de prévenance de six mois. Cette dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec demande d’avis de réception adressée à toutes les parties signataires du présent accord. La partie qui aura dénoncé l’accord notifiera aussitôt sa décision à la Direccte dans le ressort de laquelle se trouve le lieu où l’accord est conclu.

**Adhésion :** Conformément à l’article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise qui n’est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.  
L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes compétent et à la Direccte. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires. »

5.5 Dépôt de l’accord

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative et vaudra notification au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail.

Conformément à l’article L2232-12 du Code du travail, l’accord entrera en vigueur à compter de sa signature par les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires ou modalités spécifiques de référendum.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Société auprès :

* De la DREETS : deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail. Pour ce faire, la Direction adressera à la DREETS un exemplaire du présent accord dans sa version intégrale sous format non réutilisable (.pdf) signée des parties et un autre exemplaire dans sa version anonyme, sous format réutilisable (.docx). Par version anonyme, il faut entendre une version dépourvue des éléments d’identification des signataires (nom, prénom, signature, paraphe).

L’accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail « TéléAccords ».

* Du Conseil de prud'hommes de Sens : un exemplaire sera déposé au greffe.

Fait à Paron, le 21 mars 2023, en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction :

xxxx

Directrice Ressources Humaines France

Pour les organisations syndicales :

xxxxx

Délégué Syndical Central C.F.D.T

xxxxx

Délégué Syndical Central C.G.T.

xxxx

Délégué Syndical Central C.F.E-C.G.C.