**ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2023**

**TRECIA**

Protocole d’accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue à l’article L.2242-1 du Code du Travail.

**Entre**

TRECIA représentée par M. Directeur d’Usine, dûment habilité aux fins des présentes,

**D’une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées par leur Délégué(e) Syndical(e) :

* L’organisation syndicale **CFDT**, représentée par
* L’organisation syndicale **CFTC**, représentée par
* L’organisation syndicale **CGT**, représentée par

**D’autre part,**

**Il est convenu ce qui suit :**

TABLE DES MATIERES

[PREAMBULE 3](#_Toc126223296)

[TITRE 1 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES NON-CADRES 4](#_Toc126223297)

[Article 1.1 – Mesures en faveur des salariés Non-Cadres 4](#_Toc126223298)

[**Article 1.1.1 – Budget global** 4](#_Toc126223299)

[**Article 1.1.2 – Mesure spécifique** 4](#_Toc126223300)

[Article 1.2 – Mesure relative aux primes 4](#_Toc126223301)

[TITRE 2 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES CADRES 4](#_Toc126223302)

[TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES 5](#_Toc126223303)

[Article 3.1 : Durée de validité 5](#_Toc126223304)

[Article 3.2 : Formalités de notification et de dépôt 5](#_Toc126223305)

# 

# PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire 2023 a fait l’objet de réunions qui se sont tenues les 13 janvier, 20 janvier et 1er février 2023.

Au cours de la première réunion, la Direction a exposé le contexte économique du Groupe dans le Monde, en Europe, en France, la situation de TRECIA et l’évolution du marché automobile.

Il est ici rappelé que l’exercice 2022 a été fortement pénalisé par la poursuite de la crise des semi-conducteurs, la crise géopolitique en Europe avec la guerre en Ukraine, les jours de fermeture des constructeurs entrainant des *«* *Stop & Go »*, la résurgence de la crise sanitaire en Chine (2 mois de confinement en avril et mai) ainsi que par l’inflation des prix des matières premières, des coûts logistiques et de l’énergie.

A ce jour, le consensus des analystes prévoit un résultat net consolidé négatif (perte) pour le Groupe sur l’année 2022.

Concernant la société TRECIA, il a été rappelé que la crise des semi-conducteurs et les difficultés d’approvisionnement rencontrées par nos clients ont donné lieu à l’annulation en 2022 de 37 séances de travail chez notre client principal, Stellantis Mulhouse.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023 ont par ailleurs été menées dans un contexte exceptionnel de forte inflation. Cette situation a conduit la Direction, en réponse à une demande des Organisations Syndicales, a une anticipation exceptionnelle des NAO 2023.

Il est convenu que le calendrier des NAO 2023 est tout à fait exceptionnel et que les NAO 2024 se dérouleront donc selon le calendrier habituel, c’est-à-dire postérieurement à la présentation des résultats du Groupe 2023.

Dans ce contexte, au terme des négociations, il est convenu de mettre en œuvre les mesures salariales qui suivent au titre de l’année 2023.

# 

# TITRE 1 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES NON-CADRES

Il est précisé que pour le personnel Non-Cadre impacté par l’augmentation du SMIC au 1er janvier 2023, l’ensemble des mesures salariales ci-dessous s’appliqueront sur le salaire de base revalorisé au niveau du SMIC 2023.

## Article 1.1 – Mesures en faveur des salariés Non-Cadres

### **Article 1.1.1 – Budget global**

Un budget global de 5% d’augmentation sera appliqué sur le salaire de base au 1er janvier 2023, pour les salariés présents à la date du versement.

Ce budget englobe des AG et des AI et bénéficiera à l’ensemble des salariés.

### **Article 1.1.2 – Mesure spécifique**

Faisant suite à la mise en place du Synchrone court en août 2022 avec le client principal de TRECIA, Stellantis Mulhouse, il a été décidé, à titre exceptionnel, d’attribuer une mesure spécifique pour les personnels non-cadres. Cette mesure exceptionnelle vise à accompagner un contexte industriel nouveau qui induit des horaires strictement ajustés à ceux du client (prolongations de séances de travail, programmations de séances de travail le samedi matin et dans la nuit du dimanche au lundi). Le Synchrone court a généré, dans le contexte global des « *Stop and Go* » auquel l’Entreprise a dû faire face en 2022, une adaptation nouvelle au rythme d’activité du client.

Aussi, pour tenir compte des éléments ci-avant explicités, il est convenu la disposition spécifique suivante pour les salariés non-cadres de la société TRECIA :

Le budget global prévu à l’Article 1.1.1 du présent accord est réparti d’une part et complété d’autre part de la façon suivante :

Une augmentation générale de 5% des salaires de base des salariés non-cadres au 1er janvier 2023 complété d’un budget spécifique de 1% des salaires de base non-cadres alloué aux augmentations individuelles.

Ce budget bénéficiera, à hauteur de son taux, à l’ensemble du personnel non-cadre au 1er janvier 2023.

L’application de cette mesure spécifique interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## Article 1.2 – Mesure relative aux primes

Le montant de la Prime de rentrée est porté à 1 635,00 € bruts/an, les conditions d’attribution de cette prime demeurant inchangées.

# 

# TITRE 2 – MESURES EN FAVEUR DES SALARIES CADRES

Compte tenu de la nature des fonctions exercées par les Cadres et de leurs modalités d'exercice, les mesures concernant les personnels Cadres prendront exclusivement la forme d’Augmentations Individuelles et feront l’objet d’une campagne annuelle unique.

Le niveau moyen des augmentations attribuées aux Cadres sera au moins équivalent à celui des augmentations prévues à l’article 1.1.1. du présent Accord.

Cette mesure sera mise en œuvre en mai 2023 et sera exceptionnellement rétroactive au 1er avril 2023.

A titre exceptionnel, en 2023, l’augmentation individuelle dont bénéficierait le Cadre ne pourra pas être inférieure à 2%.

Pour les Cadres qui bénéficieront d’une AI et qui ne bénéficient pas par ailleurs d’une rémunération variable (FVC), les 2% d’AI minimum prévus à l’alinéa précédent seront exceptionnellement rétroactifs au 1er janvier 2023. Le complément sera versé en mai 2023, avec effet rétroactif au 1er avril 2023.

# TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

## Article 3.1 : Durée de validité

Le présent accord est conclu pour l’année 2023.

## Article 3.2 : Formalités de notification et de dépôt

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative et leur sera notifié par voie électronique.

Le présent accord sera déposé par la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités de Besançon – Unité de Bourgogne - Franche-Comté (25), de manière dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), et auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Montbéliard (25), conformément aux dispositions légales.

Fait à Etupes, le 2 février 2023 en 6 exemplaires originaux.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société**  Directeur Usine | **Pour les Organisations Syndicales :**  pour la CFDT  pour la CFTC  pour la CGT |