**ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR L’ANNEE 2023 – STORENGY France**

Conclu entre, d’une part :

STORENGY France SA dont le siège social est situé 12 rue Raoul Nordling représentée par XXX, en sa qualité de Directeur général ;

ci-après dénommée Storengy France.

Et d’autre part,

* L’organisation syndicale représentative CGT, représentée par le Délégué Syndical, XXX ;
* L’organisation syndicale représentative FO, représentée par le Délégué Syndical, XXXX;
* L’organisation syndicale représentative CFDT, représentée par la Déléguée Syndicale, XXXX ;
* Et l’organisation syndicale représentative CFE CGC, représentée par le Délégué Syndical, XXXXX.

ci-après dénommées les organisations syndicales.

[PREAMBULE 3](#_Toc120290188)

[Chapitre 1 – OBJET DE L’ACCORD ET CHAMPS D’APPLICATION 4](#_Toc120290189)

[ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD 4](#_Toc120290190)

[ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION 4](#_Toc120290191)

[Chapitre 2 – MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES 4](#_Toc120290192)

[ARTICLE 1 –NEGOCIATION ANTICIPEE ET PRECISIONS 5](#_Toc120290193)

[ARTICLE 2 - VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES 5](#_Toc120290194)

[ARTICLE 3 – AVANCEMENT EN NR AU 1ER JANVIER 2023 5](#_Toc120290195)

[ARTICLE 4 – RECLASSEMENTS EN GF ET REMUNERATION DE LA MOBILITE 6](#_Toc120290196)

[ARTICLE 5 – DATE D’EFFET DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES 7](#_Toc120290197)

[ARTICLE 6 – PROCESSUS D’ATTRIBUTION 7](#_Toc120290198)

[ARTICLE 7 – MODALITES PARTICULIERES 7](#_Toc120290199)

[7.1 – Examens particuliers 7](#_Toc120290200)

[*7.1.1 – Examens particuliers relatif à la prise de congé maternité ou d’adoption 7*](#_Toc120290201)

[*7.1.2 – Autres examens particuliers 8*](#_Toc120290202)

[7.2 - Temps d’activité dans le niveau de rémunération 8](#_Toc120290203)

[7.3 – Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie 8](#_Toc120290204)

[ARTICLE 8 – BILAN DES MESURES SALARIALES DE L’ANNEE 2023 9](#_Toc120290205)

[Chapitre 3 – MESURES COMPLEMENTAIRES EXCEPTIONNELLES 9](#_Toc120290206)

[ARTICLE 1 – POPULATIONS BENEFICIAIRES 9](#_Toc120290207)

[ARTICLE 2 - VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX MESURES COMPLEMENTAIRES 9](#_Toc120290208)

[Chapitre 4 – DISPOSITIONS FINALES 10](#_Toc120290209)

[ARTICLE 1 – ENTRE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD 10](#_Toc120290210)

[ARTICLE 2 – FORMALITES DE DEPOTS ET DE PUBLICITE 10](#_Toc120290211)

# PREAMBULE

L’attribution d’augmentations salariales individuelles est un des leviers de l’entreprise pour reconnaitre la contribution et l’engagement de ses salariés. Les augmentations individuelles s’inscrivent dans la politique salariale globale de l’entreprise Storengy France et reconnaissent le professionnalisme, la mobilité et l’implication des salariés. Leur attribution doit être fondamentalement guidée par la recherche de l’équité et de la transparence vis-à-vis des salariés.

La présente négociation été marquée par un contexte inédit post crise sanitaire lié au COVID et de guerre en Ukraine : le constat est fait d’une augmentation conséquente des prix impactant directement le pouvoir d’achat des salariés de Storengy France. Ce contexte exceptionnel d’inflation a conduit Storengy France et ses organisations syndicales représentatives à ouvrir de manière anticipée la négociation annuelle portant sur les mesures salariales.

Ainsi et pour 2023, les parties ont convenu de définir dans le présent accord, d’une part les augmentations salariales individuelles et d’autre part, à titre exceptionnel des mesures complémentaires afin de protéger le pouvoir d’achat de certains des salariés.

A cet effet et au titre des augmentations salariales individuelles, les signataires se sont ainsi accordées sur une hausse conséquente du volume d’avancements au choix au 1er janvier 2023, principal levier de rémunération reconnaissant l’engagement et la contribution des collaborateurs de Storengy France.

L’entreprise souhaite rappeler cette année encore, son attachement à la rémunération de la mobilité interne avec pour objectif de favoriser la montée en compétences des salariés et le développement de leurs parcours professionnels. En ligne avec cet objectif, le présent accord prévoit, en 2023, une augmentation de l’enveloppe dédiée à la mobilité interne et aux reclassements ADP.

Storengy France rappelle que la rémunération de la performance annuelle en place au sein de l’entreprise ne peut en aucun cas se substituer aux dispositifs d’augmentations salariales individuelles. La Direction restera donc vigilante quant au respect des finalités de chacun des modes de rémunération.

Enfin et compte tenu du contexte exceptionnel actuel, des mesures complémentaires à celles relatives au budget minimal consacré aux augmentations salariales individuelles faisant l’objet du présent accord vont être attribuées aux salariés les plus impactés par l’inflation.

Les conditions d’ouverture étant réunies, les parties signataires à l’accord conviennent d’adopter les mesures ci-dessous identifiées.

# Chapitre 1 – OBJET DE L’ACCORD ET CHAMPS D’APPLICATION

## **ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD**

Le présent accord, établi conformément aux dispositions légales applicables, s’inscrit dans le cadre de l’Accord du 6 octobre 2022 portant les mesures salariales 2023 dans la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières.

Cet accord fixe d’une part le volume financier global consacré aux mesures salariales individuelles 2023, et détermine les principes et modalités d’attribution des augmentations individuelles pour l’année 2023.

D’autre part, il a également été convenu à titre exceptionnel pour cette année au contexte particulier d’attribuer dans le cadre du présent accord des mesures complémentaires à certains salariés de Storengy France.

## **ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord est applicable au sein de Storengy France.

Il concerne l’ensemble des salariés statutaires de cette société hors cadres supérieurs et dirigeants et les salariés concernés par les absences de gestion suivantes, à la date du 31 décembre 2022 :

* Congé parental d’éducation à temps plein au-delà de la première année.
* Congé sabbatique si assimilé à un congé sans solde pour convenances personnelles.
* Congé création d’entreprise au-delà de la première année.
* Congé de Mobilité Pour Projet Professionnel Extérieur (CMPPE) au-delà de la première année.
* Congé de « Pré retraite Amiante ».
* Congé fin de carrière.
* Congé sans solde pour convenances personnelles.
* Congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans.
* Mis en invalidité.
* Suspension contrat de travail.

Le personnel non statutaire ne relevant pas du présent accord, ils bénéficieront d’un regard particulier sur l’évolution de leur rémunération.

# Chapitre 2 – MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES

Par des discussions passées et compte tenu du contexte actuel inédit, la Direction de Storengy France s’est engagée dans le cadre de ses NAO pour l’année 2023 à négocier une enveloppe d’Augmentations Individuelles au Choix (AIC) à minima égale à celle de 2022.

Pour rappel, les mesures salariales individuelles de 2022 représentait 1,59% de la masse salariale avec un taux d’avancement unique (50/50). Aussi, le budget consacré aux reclassements en GF et à la rémunération de la mobilité représentait a minima un volume global de 0,44 % de la masse salariale soit 59 GF transformables en NR.

Ceci étant dit, et compte tenu de l’objectif de préserver le volume financier des mesures individuelles salariales de 2022, il a été décidé de manière exceptionnelles pour l’année 2023 les dispositions suivantes :

## **ARTICLE 1 –NEGOCIATION ANTICIPEE ET PRECISIONS**

L’effectif de référence permettant de déterminer l’attribution des mesures salariales individuelles au titre de l’année 2023 est celui connu au 31 décembre 2022.

La négociation portant sur les mesures salariales 2023 ayant été ouverte de manière anticipée, cet effectif n’est pas connu à date de signature du présent accord.

De ce fait, les chiffres ci-après mentionnée sont conditionnés à l’effectif du 31 octobre 2022 et sont susceptibles d’évoluer conformément aux mouvements du personnels intervenant jusqu’au 31 décembre 2022.

## **ARTICLE 2 - VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES**

Le volume financier consacré aux mesures salariales individuelles 2023 au sein de Storengy France se décompose de la façon suivante :

* 2,3 % d’augmentation du salaire national de base au 1er janvier 2023.
* 0,6 % de masse salariale, en moyenne, au titre des mesures automatiques d’ancienneté (échelons).
* 1,75 % de masse salariale au titre des mesures individuelles telles que définies aux articles 3 et 4 du présent chapitre.

## **ARTICLE 3 – AVANCEMENT EN NR AU 1ER JANVIER 2023**

Les avancements en NR visent à rémunérer le niveau et la qualité de l’implication des salariés au regard, notamment, des résultats et compétences démontrés tout au long de l’année. Les parties ont décidé de conserver l’engagement d’un taux d’avancement unique entre les collèges :

* 50 % pour le collège cadre
* 50 % pour le collège maitrise

Toutefois, et au regard du contexte exceptionnel dans lequel a eu lieu cette négociation, il a été convenu d’augmenter de 4 points ce taux. Ainsi, le budget consacré aux avancements représente au 1er janvier 2023 un volume global de 1,24 % de la masse salariale soit 334 NR.

Ce volume de 334 NR négocié au titre des avancements en NR au 1er janvier 2023 sera distribué avec les taux d’avancement catégoriaux suivants :

* 54 % pour le collège cadre ;
* 54 % pour le collège maitrise.

A minima 95% des avancements en NR négociés devront être distribués lors des premières CSP de l’année 2023 consacrées, pour chacun des collèges, aux AIC. Le solde restant devra être distribué au plus tard lors des derniers CSP de l’année 2023 pour chacun des collèges.

Les avancements attribués aux salariés à temps partiel, ou en réduction collective du temps de travail, quel que soit leur collège d’appartenance, sont décomptés au prorata de leur temps d’activité.

## **ARTICLE 4 – RECLASSEMENTS EN GF ET REMUNERATION DE LA MOBILITE**

Le budget consacré aux reclassements en GF et à la rémunération de la mobilité représente *a minima* un volume global de 0,51 % de la masse salariale soit 69 GF transformables en NR[[1]](#footnote-1).

Ce volume financier englobe :

* La rémunération de l’accroissement du professionnalisme d’un salarié via l’attribution de reclassements en GF (ADP dans l’emploi).

Parmi les 69 GF négociés a minima, 28 GF sont réservés pour la rémunération de l’accroissement du professionnalisme d’un salarié via l’attribution de reclassements en GF (ADP dans l’emploi). Ils seront répartis entre la population maîtrise et la population cadre à proportion du poids de chaque collège dans les effectifs au 31 décembre 2022. Cela induit, pour le volume de 28 GF visé ci-avant, 10 GF pour le collège cadre et 18 GF pour le collège maitrise.

* La rémunération de la mobilité interne d’un salarié via l’attribution d’un ou plusieurs GF ou NR (promotion suite à publication).

L’attribution de mesures salariales au titre de la rémunération de la mobilité IEG entrante au sein de la société Storengy France, qu’elle soit en NR ou en GF, ne relève pas du présent accord.

L’attribution de mesures salariales au titre de la rémunération de la mobilité, hors mobilité géographique, ne saurait résulter d’un processus d’automaticité. Il est rappelé que les mobilités géographiques internes sont régies par l’accord encadrant et favorisant la mobilité géographique au sein de Storengy France.

Dans l’hypothèse où l’enveloppe de 69 GF transformables en NR mentionnée à l’article 4 du présent chapitre ne serait pas entièrement utilisée, ce solde sera distribué dans les conditions mentionnées à l’article 3, c’est-à-dire sous la forme d’avancement en NR avec une date d’effet au 1er janvier 2023 au plus tard après avis des dernières CSP cadre et maitrise qui auront lieu en 2023. Cette distribution complémentaire ne doit pas affecter l’égalité des taux d’avancement entre les collèges cadre et maitrise.

## **ARTICLE 5 – DATE D’EFFET DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

La date d’effet des avancements au choix attribués dans le cadre du présent accord est fixée au 1er janvier 2023.

Les dates d’effet des reclassements en GF (ADP dans l’emploi ou reclassement suite à publication) s’étaleront durant toute l’année 2023.

Les NR et GF attribués au titre de la mobilité 2023 le seront tout au long de l’année et, au plus tôt à la date de la mobilité du salarié concerné.

La date d’effet, des reclassements en GF ADP attribués devra être fixée au plus tard le premier jour du mois suivant l’avis de la commission compétente. Cela ne concerne pas les reclassements en GF attribués suite à postulation.

## **ARTICLE 6 – PROCESSUS D’ATTRIBUTION**

Les augmentations individuelles, qu’elles résultent de l’attribution d’un avancement au choix ou d’un changement de groupe fonctionnel, hors mesures liées à la mobilité, sont attribuées par le Directeur ou son représentant, après avis de la commission compétente, aux salariés figurant aux effectifs au 31 décembre 2022.

## **ARTICLE 7 – MODALITES PARTICULIERES**

### **7.1 – Examens particuliers**

#### **7.1.1 – Examens particuliers relatif à la prise de congé maternité ou d’adoption**

La Direction tient à réaffirmer l’importance qu’elle accorde au principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En application des dispositions légales, les périodes de congé maternité ou d'adoption ne doivent avoir aucun impact sur les augmentations individuelles, les rémunérations variables individuelles, et l'évolution de carrière des salariés concernés. Ainsi, quand une salarié revient de congé de maternité ou d’adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence.

Ainsi, quand une salarié revient de congé de maternité ou d’adoption, il convient de comparer les augmentations perçues par la salariée, au cours de l’année qui a marqué la date de fin de son congés maternité, et la moyenne des augmentations perçue par son collège sur cette même année.

Si les augmentations, perçues par la salariée durant son année de retour dans l’entreprise, sont inférieures à la moyenne des augmentations perçue par son collège sur cette même année alors il y a lieu à un rattrapage salarial.

A contrario, si les augmentations, perçues par la salariée durant son année de retour dans l’entreprise, sont supérieures ou égales à la moyenne des augmentations perçue par son collège sur cette même année alors il n’y a pas lieu à un rattrapage salarial.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour du salarié dans l’entreprise.

Les parties au présent accord ont décidé de définir le champ d’application de cette disposition de telle manière à ce que l’ensemble des collaborateurs de retour de congés maternité ou d’adoption au cours de l’année 2023 puisse en bénéficier, et ce même si le congé n’était pas en cours à la date du 1er janvier 2023.

Afin d’optimiser l’effet de cette mesure, les avancements octroyés dans ce cadre devront l’être en dehors des contingents négociés.

#### **7.1.2 – Autres examens particuliers**

La Direction tient à réaffirmer l’importance qu’elle accorde au principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, cette année encore, Storengy France accordera en matière de rémunération une attention particulière à son personnel féminin afin de veiller à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Afin d’éviter toute discrimination, il est également convenu de porter une attention particulière à l’évolution professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés ou en position de longue maladie, des parents ayant bénéficié d’un congé parental, ou encore des salariés à temps partiel.

Le département Ressources Humaines sera garant du respect de ces examens particuliers. S’il observe un écart significatif non justifié par les éléments d’appréciation du professionnalisme, une mesure d’évolution de la rémunération hors contingent pourra être envisagée.

### **7.2 - Temps d’activité dans le niveau de rémunération**

La situation des salariés dont le temps d’activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à quatre ans est examinée en priorité au moment de l’attribution des avancements, sauf choix négatif qui doit être clairement exprimé et motivé par le manager auprès du salarié concerné.

La situation des salariés qui se trouveraient dans ce cas sera examinée dans le cadre d’un entretien hiérarchique.

Il est précisé que le niveau de rémunération (NR) attribué dans le cadre de l’avenant PSI en date du 21 février 2019 et/ou du Protocole d’accord de fin de conflit signé le 22 juillet 2022 n’est pas pris en compte pour vérifier si le temps d’activité du salarié dans un NR est égal ou supérieur à 4 ans.

### **7.3 – Salariés mis en invalidité suite à une longue maladie**

Les salariés dont la mise en invalidité est prononcée à l’issue d’une période de trois années de longue maladie bénéficient de plein droit de l’octroi d’une augmentation individuelle hors du contingent négocié, par l’attribution d’un niveau de rémunération. Ceux qui n’ont pas obtenu d’avancement au choix au cours de cette période de trois années, bénéficieront de l’octroi d’une augmentation complémentaire hors du contingent négocié, par l’attribution d’un deuxième niveau de rémunération.

La date d’effet de cette mesure devra permettre son intégration dans le calcul de la pension d’invalidité.

## **ARTICLE 8 – BILAN DES MESURES SALARIALES DE L’ANNEE 2023**

Un pré-bilan des engagements pris dans le cadre de cet accord sera présenté auprès des organisations syndicales signataires à la fin du 3ème trimestre 2023.

En fin d’année 2023, le Directeur général ou ses représentants communiquent aux organisations syndicales signataires un bilan des engagements pris dans le cadre de cet accord pour chacun des collèges et leur impact sur l’évolution de la situation globale de l’entreprise.

# Chapitre 3 – MESURES COMPLEMENTAIRES EXCEPTIONNELLES

Bien que les réflexions relatives aux mesures salariales individuelles convenues dans le précédent chapitre ont été guidées par les besoins des salariés découlant du contexte actuel, la Direction a tenu à renforcer son soutien par l’attribution de mesures supplémentaires.

Ainsi, la Direction a souhaité, en sus de l’augmentation du volume financier des mesures salariales individuelles, soutenir le pouvoir d’achat de l’ensemble des salariés de Storengy France par l’octroi des mesures complémentaires ci-après exposées.

## **ARTICLE 1 – POPULATIONS BENEFICIAIRES**

Sont visés par les mesures complémentaires prévues dans ce chapitre les salariés présents dans les effectifs au 1er juillet 2022 et qui sont toujours présents au 31 décembre 2022, y compris les salariés en Compte Epargne Temps (CET).

Aussi, il est précisé que l’appréciation du niveau de rémunération permettant de déterminer l’octroi de la mesure complémentaire s’apprécie en particulier au regard du niveau de rémunération (NR) du salarié à la date du 1er juillet ; hors NR attribués dans le cadre du Protocole de fin de conflit signé le 22 juillet 2022. Cette lecture permet d’isoler l’attribution d’augmentations individuelles intervenue a posteriori de cette date ; à savoir le 1er juillet.

## **ARTICLE 2 - VOLUME FINANCIER CONSACRE AUX MESURES COMPLEMENTAIRES**

Le volume financier consacré aux mesures complémentaires attribuées dans le cadre du présent accord représente 1,21 % de masse salariale et seront distribuées au titre du 1er janvier 2023 de la manière suivante :

* 1 NR aux salariés dont le niveau de rémunération est compris entre le NR 135 et 175 inclus au 1er juillet 2022 ;
* 1 NR aux salariés dont le niveau de rémunération est compris entre le NR 200 et 245 inclus au 1er juillet 2022.

Il est précisé que le niveau de rémunération (NR) attribué dans le cadre du présent article ne sera pas pris en compte pour vérifier si le temps d’activité du salarié dans un NR est égal ou supérieur à 4 ans.

Ces salariés pourront bénéficier en complément des mesures salariales individuelles définies au précédent chapitre, sous réserve de l’appréciation managériale.

# Chapitre 4 – DISPOSITIONS FINALES

## **ARTICLE 1 – ENTRE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2023. Il aura cessé de produire tout effet au 1er janvier 2024.

## **ARTICLE 2 – FORMALITES DE DEPOTS ET DE PUBLICITE**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions du Code du travail, à l’initiative de la Direction de Storengy France.

Ainsi, et conformément aux articles L.3313-3 et D.3313-1 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé, dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion, à la diligence de l’Entreprise, auprès de la DREETS, sur la plateforme de téléprocédure dédiée du Ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque partie signataire et notifié aux non signataires.

Un exemplaire signé de cet accord sera également publié sur l’intranet de Storengy France et sur la base de données nationale en vertu de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Bois-Colombes, le \_\_\_\_\_\_\_

Pour STORENGY France, le Directeur Général :

|  |
| --- |
| XXX |
|  |

Pour les Organisations Syndicales Représentatives, en leur qualité de délégués syndicaux :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| CFDT | CFE-CGC | CGT | FO |
| Représentée par :  XXX | Représentée par :  XXXX | Représentée par :  XXXXX | Représentée par :  XXXX |

1. *Hypothèse retenue d’une prise de 2 NR par reclassement en GF.* [↑](#footnote-ref-1)