[HPT Activity](http://polteams/sites/cor/empowerment/hpt/home/activity/)

**Parker Hannifin Manufacturing France SAS**

Direction des Ressources Humaines

17, Rue des Bûchillons - BP 524

ZI du Mont-Blanc - Ville-la-Grand

FR - 74112 Annemasse Cedex

France

Tél. : +33 (0)4 50 87 80 80

Fax : +33 (0)4 50 87 80 19

**Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) FY24**

**Dans le périmètre de l’établissement de Colombes de l’UES Parker France**

Entre les soussignés :

La société PARKER HANNIFIN MANUFACTURING France SAS, au capital de 16 862 300 euros, inscrite au R.C.S. de Thonon-les-Bains, sous le numéro 2015 B 01453, dont le siège social est situé 17 rue des Bûchillons – BP 524 – ZI du MONT BLANC – VILLE LA GRAND - 74112 ANNEMASSE Cedex, représentée, pour son établissement de Colombes par Monsieur XX, agissant en qualité de Directeur de site,

Et :

L’organisation syndicale représentative du Site Parker Colombes (CFDT) :

* Représentée par Monsieur XX, Délégué Syndical, accompagné, conformément au protocole d’accord signé au niveau de l’UES Parker France, de Madame XX élue au CSE et XX, secrétaire du CSE.

D’autre part.

Suite aux réunions de négociation locale des 24 Mai, 5 Juin et 7 Juin et suite à la présentation de différents indicateurs et statistiques concernant les différents thèmes de la négociation, il a été convenu les dispositions ci-dessous qui clôturent les NAO FY24.

**PREAMBULE**

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires au niveau de l’établissement de Colombes de l’UES Parker France en application de l’article L2242-1 du code du travail.

Les discussions ont été menées sur la base des différents rapports ou déclarations produites par l’entreprise et régulièrement abordées lors des réunions de négociation.

Ces échanges prennent en compte un facteur économique externe à l’entreprise :

* Le contexte actuel induisant un niveau élevé de l’inflation,

Mais aussi une volonté affichée de la Direction

* De rétribuer de façon dynamique les collaborateurs au regard des résultats financiers actuels du site tout en concernant un haut niveau de compétitivité pour les années à venir,
* De soutenir les plus bas salaires tout en conservant un niveau attractif de revalorisation salariale pour l’ensemble des collaborateurs,
* D’encourager les salariés dont l’implication est forte, tant dans l’atteinte des objectifs individuels fixés que dans la vie collective de l’entreprise,
* De récompenser les attitudes positives et l’engagement au quotidien.

Cet état d’esprit positif, indispensable à la dynamique du site et à la pérennisation de ses performances économiques, doit être encouragé et récompensé.

Il a également été rappelé que, plus encore que par le passé, c’est la compétitivité de l’entreprise, résultat notamment des efforts et des performances individuelles et collectives de ses collaborateurs, qui en garantira la prospérité et permettra le développement social souhaité par l’ensemble des partenaires sociaux.

En ce sens, et plus encore que par le passé, la Direction souhaite renforcer l’engagement de chaque collaborateur afin de contribuer de manière toujours plus efficace à l’amélioration de notre compétitivité, par la conservation et le renforcement des moyens pour reconnaitre individuellement les contributions de chacun.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Sont concernés par cet accord les salariés en CDI et en CDD de l’Etablissement Colombes de l’UES Parker France à la date de sa signature, à l’exception :

* des collaborateurs embauchés depuis le 1er mars 2023,
* des collaborateurs ayant déjà bénéficié d’une augmentation de salaire depuis le 1er mars 2023,
* des collaborateurs en préavis de départ,
* des collaborateurs actuellement en cours d’échanges ou de protocole de négociation pour un départ éventuel,
* des stagiaires et des employés en contrats d’alternance ou de professionnalisation.

L’ensemble des collaborateurs ci-dessus sont exclus aussi bien de l’augmentation générale que de l’augmentation individualisée.

**ARTICLE 2 : SALAIRES**

Au regard du contexte économique actuel il a été décidé l’attribution d’une augmentation générale dynamique, accompagné de possibles augmentations individuelles selon les modalités précisées ci-dessous.

Il a également été rappelé que l’attribution d’une éventuelle augmentation individuelle doit être objectivée et motivée en prenant en compte les différents de façon additionnelle les points suivants :

* La performance et la contribution individuelle en lien avec les objectifs fixés,
* L’implication au quotidien dans les projets et la vie de l’entreprise ainsi que la participation aux standards de management Parker : HPT, SPT, projets transverses, etc…,
* Le potentiel d’évolution du collaborateur au sein du site, de la Division ou du Groupe,
* Le positionnement salarial relatif,
* Le positionnement en tant que manager et leader positif sur le site.

En aucun cas cette possible augmentation individuelle ne prendra en compte tout autre référence et notamment du genre des bénéficiaires, de leur âge ou de leur mandat de représentation du personnel.

La décision de ne pas attribuer d’augmentation individuelle doit être validée par le manager direct (n+1) et le responsable RH en charge de l’établissement concerné. Pour les salariés qui ne bénéficieraient pas d’une augmentation, la direction s’engage à ce qu’ils aient un entretien spécifique avec leur manager afin que leur soient expliqués les raisons de cette décision et les éventuelles actions nécessaires.

La Direction s’engage à fournir un bilan quantitatif des applications AI et des entretiens en cas de non-Augmentation Individuelle tel que prévu ci-dessus, au plus tard mi-octobre 2023 à chaque CSE.

Article 2.1 : Ouvriers et ETAM dont le coefficient Convention Collective Métallurgie est inférieur ou égal à 305

**Augmentation Générale (AG) du salaire annuel de base brut de** **1.300 Euros** (soit 100 € mensuel sur 13 mois) pour un temps plein, proratisé au temps de travail au moment de l’application.

**Augmentation Individualisée (AI) du salaire mensuel brut de base à partir d’une enveloppe correspondant à 1,15% de la somme des salaires mensuels de base de la population ci-dessus** décrite de l’établissement de Colombes.

Cette enveloppe complémentaire intègre 0,2% dédié à la réduction des écarts éventuels entre les rémunérations des Femmes et de Hommes.

**Les enveloppes d’augmentations cumulées accordées (AG+AI) représentent 5,19% de la masse salariale globale de la population concernée.**

Article 2.2 : IC et ETAM dont le coefficient Convention Collective Métallurgie est supérieur ou égal à 335

**Augmentation Générale (AG) du salaire annuel de base brut de 1.300 Euros annuel** (soit 100 € mensuel sur 13 mois) pour un temps plein, proratisé au temps de travail au moment de l’application.

**Augmentation Individualisée (AI) du salaire mensuel brut de base à partir d’une enveloppe correspondant à 2,75% de la somme des salaires mensuels de base de la population ci-dessus** décrite de l’établissement de Colombes.

Cette enveloppe complémentaire intègre 0,2% dédié à la réduction des écarts éventuels entre les rémunérations des Femmes et de Hommes.

**Les enveloppes d’augmentations cumulées accordées (AG+AI) représentent 4,80% de la masse salariale globale de la population concernée.**

Article 2.3 : Promotions

Les mesures de l’article 2 ci-dessus énumérées s’entendent hors augmentations spécifiques liées à des promotions individuelles.

**ARTICLE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Sur la base des éléments recueillis lors de l’analyse menée dans le cadre de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un ajustement salarial spécifique sera effectué afin de réduire les écarts salariaux résiduels entre les femmes et les hommes lorsqu’ils existent de façon significative (cf. accord égalité professionnelle).

Il sera procédé de la façon suivante :

1. Identification des couples coefficient / établissement pour les OETAM (ou si effectifs insuffisants Niveau / établissement) et des grades Parker / établissement pour les IC pour lesquels l’analyse suivant la méthode décrite dans l’accord montre des écarts significatifs de rémunération
2. Calcul pour chacune des catégories et pour l’établissement pour les OETAM et pour les IC, de la somme des salaires mensuels de base des populations (H+F) appartenant aux couples coefficient / établissement pour les OETAM et grades Parker / établissement pour les IC qui présentent des écarts suivant analyse faite en a)
3. Calcul pour chacune des catégories OETAM et IC de **l’enveloppe spécifique pour réduction des écarts salariaux F/H = 0.2%** des sommes calculées en b). Ce calcul est effectué par établissement pour les OETAM et pour les IC. Il est communiqué à chaque chef d’établissement et RH en charge de l’établissement par le service RH France.
4. Calcul pour chacune des catégories OETAM et IC du montant d’augmentation complémentaire moyen à appliquer sur les salaires de base de l’ensemble des personnes du genre à rattraper = Montant calculé en c) / Nombre de personnes à rattraper suivant analyse faite en a). Calcul par établissement pour les OETAM et pour les IC. Ce montant moyen est communiqué à chaque chef d’établissement et RH en charge de l’établissement par le service RH France.
5. Suivant les modalités prévues par l’accord égalité professionnelle, la répartition du montant obtenu en c) pour les OETAM est définie au niveau de chaque établissement dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Si aucune règle de répartition n’a été validée par les élus du CSE et la direction à l’issue de cette période de 3 mois, la direction pourra décider d’appliquer une répartition égalitaire ou une répartition par quartile après concertation dans le cadre du CSE. L’augmentation individuelle spécifique égalité professionnelle sera plafonnée à 30 € brut /mois sur treize mois ou 32,5 € brut /mois sur douze mois.

La formalisation de la décision prendra la forme soit d’un relevé de décision signé par le secrétaire du CSE et la direction (cas d’une décision partagée), soit sera consignée dans le PV du CSE en précisant que c’est une décision unilatérale de la direction.

1. Application du montant de l’augmentation complémentaire définie en d) et à toutes les personnes en CDI du genre à rattraper (hors suspension pour congé de reclassement et pour invalidité 2ème et 3ème catégorie au moment de l’application de l’augmentation H/F) pour chaque couple coefficient / établissement pour les OETAM et grades Parker / établissement pour les IC suivant analyse faite en (a)

De plus, l’attribution des Augmentations Individuelles devra se faire dans le respect des dispositions prévues dans l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a été convenu avec les partenaires sociaux que ces 0,2% dédiés à la réduction des éventuels écarts constatés étaient intégrées à l’enveloppe globale attribuée aux éventuelles augmentations individuelles.

**ARTICLE 4 : PRIMES**

* Titres restaurants :

Il est décidé la revalorisation des titres restaurants de 9,48€ à 10€.

Ainsi, la valeur faciale du titre restaurant est revalorisée à 10€ soit une augmentation de 5,5%. Ainsi, 60% restent à la charge de l’entreprise (+0,31€/Titres) et 40%, soit 4€, à la charge du collaborateur.

Il est rappelé que les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures ne bénéficient pas de titres restaurants pour la journée du vendredi dont l’après-midi n’est pas travaillée de même que l’ensemble des collaborateurs dont le temps de travail journalier n’excède pas 6 heures (Temps, partiel, ½ RTT, ½ CP,…).

La revalorisation du Titre Restaurant représente une enveloppe correspondant à **0,16%** de la somme des salaires mensuels de base de l’ensemble de la population de l’établissement de Colombes.

* Prime d’habillage *(Collaborateurs affectés à l’atelier uniquement)*

Une prime de 1,20 Euros brut par jour travaillé sera mise en place à compter du 1er Janvier 2024. Elle vise à prendre en compte le temps journalier d’habillage (Début de cycle) et de déshabillage (Fin de Cycle).

Cette prime variable sera versée mensuellement (M) en fonction du nombre de jours réellement travaillés sur le mois précèdent (M-1).

Elle est conditionnée à la modification des règles de pointage en début et fin de cycle. Un document explicatif, sera remis individuellement, et contre signature, à chaque collaborateur concerné.

La mise en place de cette nouvelle prime représente une **enveloppe supplémentaire correspondant à 0,81% de la somme des salaires mensuels de base de la population ci-dessus** décrite de l’établissement de Colombes.

Cette prime ne pourrait être revalorisée qu’à compter du 1er septembre 2024 et fera l’objet d’éventuelles négociations lors des NAO FY25.

**ARTICLE 5 : EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES**

Un bilan de la situation de l’emploi de salariés handicapés devra être fait afin d’identifier les éventuelles actions qu’il conviendrait de mettre en œuvre au niveau local. La direction de l’établissement réaffirme sa volonté de faciliter l’accès et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

**ARTICLE 6 : TEMPS DE TRAVAIL**

Aucune nouvelle disposition, autre que celles déjà en place au sein de l’établissement de Colombes n’ont été arrêtées.

Les parties signataires sont convenues qu’au regard du contexte économique actuel priorité devait être donnée à la rétribution des performances individuelles et des dispositions ayant un impact direct sur la rémunération des collaborateurs.

Des discussions sur cette thématique spécifique pourront être menées ultérieurement en dehors du présent accord.

**ARTICLE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES**

La date d'application des revalorisations salariales est fixée au 1er septembre 2023 avec effet rétroactif à cette date si nécessaire compte-tenu du délai de mise en place des dispositions du présent accord.

Il en est de même pour la revalorisation des titres restaurant qui est fixée au 1er septembre 2023.

La mise en place de la nouvelle prime d’habillage ne le sera qu’à compter du 1er Janvier 2024.

**ARTICLE 8 : INFORMATION DES SALARIES SUR L’AVANCEMENT DES NEGOCIATIONS**

En complément des dispositions légales, il a été accordé aux Organisations Syndicales la possibilité d’informer l’ensemble du personnel de l’établissement jusqu’à 3 fois pendant la période des NAO. Ces informations peuvent prendre l’une ou l’autre des 2 formes suivantes :

* Information conjointe, en présentiel ou par vidéo-conférence : maximum 20 minutes par équipe payées. Organisées de manière à limiter les impacts négatifs sur la production. Info du management au moins 1 j avant.
* Envoi e-mail via le système de messagerie Parker en mettant les destinataires de l’e-mail en « Cci » pour bloquer la possibilité aux destinataires de faire des « reply all / répondre à tous ». Le RRH doit être sollicité pour permettre l’organisation de cet envoi (liste des destinataires, …)

**ARTICLE 9 : COMMUNICATION DE L’ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, fera l’objet d’une information au CSE. Il fera l’objet de publicité au terme du délai d’opposition.

**ARTICLE 10 : DUREE ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent Accord s'applique à compter de sa date de signature. Cet accord couvre la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024. A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Il est entendu que les dispositions du présent accord ne préjugent en rien de celles qui constitueront les bases de discussion des prochaines négociations.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en version électronique à la DREETS de Nanterre.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Colombes, le 7 Juin 2023

En 8 exemplaires

|  |  |
| --- | --- |
| **Directeur de Site** | **Responsable RH** |
|  |  |
|  |  |

**Le Délégué Syndical**

|  |
| --- |
| **CFDT** |
|  |
|  |