**CABLERIES DE VALENCIENNES SAS**

**ACCORD D’ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**Entre les soussignés**

La Société CABLERIES DE VALENCIENNES SAS

Ci-après nommée CABLERIES DE VALENCIENNES ou la Société,

**D’une part**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise au sens de l’article L.2122-1 du Code du travail, représentées respectivement par :

L’organisation syndicale CFE-CGC

L’organisation syndicale FO

**D’autre part**

**Préambule**

En application des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les négociations portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ont été engagées au sein des CABLERIES DE VALENCIENNES.

Ces négociations annuelles obligatoires se sont déroulées selon le calendrier suivant :

* Réunion d’ouverture le 16 décembre 2022
* 1ère réunion le 21 décembre 2022
* 2ème réunion le 22 décembre 2022 : revendications des syndicats
* 3ème réunion le 12 janvier 2023 : proposition de la Direction
* Réunion de clôture le 13 janvier 2023 : signature du présent accord

Ces négociations se sont déroulées sur la base du rapport 2022 de situation comparée (RSC) des CABLERIES DE VALENCIENNES ; RSC organisé comme suit :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion
4. Qualification
5. Classification
6. Conditions de travail
7. Sécurité et santé au travail
8. Rémunération effective
9. Articulation des temps
10. Diagnostic
11. Bilan action n-1
12. Trame d’accord

La 1ère réunion a permis de présenter et discuter les thèmes suivants :

**A – Rémunération effective**

1. **Répartition des rémunérations et rémunérations moyennes mensuelles**
2. **Salaire moyen brut (sans prime d’ancienneté) des femmes et des hommes**
3. **Ecarts constatés entre les salaires moyens bruts (sans prime d’ancienneté) des femmes et des hommes par CSP**
4. **Tranches de rémunération : répartition sexuée et écart**
5. **Répartition sexuée des 10 plus hautes rémunérations**
6. **L’allocation complémentaire de vacances**
7. **La mutuelle d’entreprise et la prévoyance : mise en conformité**
8. **La prime d’assiduité**

**B – Temps de travail et Articulation entre vie professionnelle et vie privée**

1. **Temps de travail**
2. **Durée de travail pour les personnels non cadres et cadres**
3. **Représentation de la durée du temps de travail : pourcentage des temps pleins et temps partiels, répartition de l’effectif des femmes et de l’effectif des hommes par durée de temps de travail**
4. **Adaptation du temps de travail**
5. **Entretien au temps partiel**
6. **Accès au temps partiel**
7. **Organisation du temps de travail**
8. **L’accompagnement de la nouvelle parentalité**
9. **Période de grossesse**
10. **Congé maternité et congé parental**
11. **Congé paternité**

**Article 1 – REMUNERATION EFFECTIVE**

Après négociations, ont été décidées les mesures suivantes :

1. **Rappel pour l’année 2022**
2. **Rappel des taux d’inflation en 2021 (1,60%), 2022 (5,20%) et plus exactement de 5,90% au 31 décembre 2022.**
3. **Rappel des augmentations, révisions et primes versées pour l’année 2022**

* **augmentation générale de 3,20%** début 2022
* **révision au 1er août 2022 de 3,54% du niveau 1** (soit au minimum 2%)
* **prime de partage de la valeur** dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat selon les modalités fixées dans la Décision unilatérale de l’employeur en date du 08 décembre 2022. Cette prime variait de 500€ minimum à 700€ maximum selon les modalités fixées. Pour information, un versement de 700€ représente 3,65% sur un salaire annuel de niveau 1.
* **assouplissement du système de calcul de la prime d’assiduité**

L’ensemble de ces augmentations, révisions et primes versées représentent 8,80% d’augmentation pour un équivalent temps plein du niveau 1 présent toute l’année.

1. **Révision générale des salaires de base de 5% à compter du 1er janvier 2023 avec une clause de revoyure à la fin du premier semestre**

La Direction a considéré la conjoncture économique actuelle très difficile et incertaine.

Aux vues de l’évolution des coûts, elle a préféré opter pour une augmentation générale plutôt que des révisions individuelles.

Une révision générale de 5% sera appliquée à compter du 1er janvier 2023. Cette révision se fait dans un contexte très compliqué pour notre entreprise quant à l’incertitude qui règne sur l’évolution de notre charge de travail et sur l’évolution des coûts chez nos fournisseurs pour les mois à venir.

Une clause de revoyure de cette révision générale des salaires de base de 5% à compter du 1er janvier 2023 est prévue à la fin du premier semestre.

**Article 2 – TEMPS DE TRAVAIL**

Après négociations, ont été décidées les mesures suivantes :

1. **Maintien des veilles en place**
2. **Veille au respect de la charte de déconnexion**
3. **Veille au respect de la charte des temps afin d’éviter, notamment, les réunions tardives**
4. **Veille à la favorisation dans la mesure du possible aux modes de réunion évitant les déplacements : visioconférences, etc.**
5. **Maintien de l’étude automatique des demandes de modification de l’organisation du contrat de travail ;** notamment de travail à temps partiel choisi
6. **Continuer de s’assurer qu’il n’y ait pas d’obstacle à ce que le collaborateur puisse bénéficier de son congé parental en totalité**
7. **Objectif de progression** : Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes
8. **Mesure retenue permettant d’atteindre l’objectif de progression :** Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement
9. **Indicateur :** Nombre de managers informés de l’obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement
10. **Evolution des effectifs**

L’entreprise est concernée par un certain nombre de départs en retraite et les conditions de management évoluent.

L’effectif sera consolidé mais différemment ; par exemple sur la durée en fonction des flux.

**Article 3 – PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Après négociations, a été décidée la mesure suivante :

1. **Rappel du versement en décembre 2022 d’une prime de partage de la valeur** dans les conditions prévues par

la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat selon les modalités fixées dans la Décision unilatérale de l’employeur en date du 08 décembre 2022. Cette prime variait de 500€ minimum à 700€ maximum selon les modalités fixées. Pour information, un versement de 700€ représente 3,65% sur un salaire annuel de niveau 1.

1. **Rappel de l’assouplissement du système de calcul de la prime d’assiduité**

Pour rappel la prime d’assiduité est une récompense de la présence au travail.

1. **Projet de conclure un accord d’intéressement si les résultats et la conjoncture le permettent**

**Article 4 – CHAMPS D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique aux salariés de la Société des CABLERIES DE VALENCIENNES située au 154 rue Léonard de Vinci, Zone Industrielle de la Renaissance, 59490 Somain. Pour rappel, la société est rattachée à la Convention Collective de la Métallurgie des Flandres.

**Article 5 – DISPOSITIONS FINALES**

1. **Conditions de validité de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un (1) an dans le cadre la Négociation annuelle obligatoire 2022 sur la Rémunération, le Temps de travail et le Partage de la valeur ajoutée.

1. **Révision, Dénonciation et adhésion**

A compter de la notification du présent accord ce 14 janvier 2023 à l’ensemble des Organisations syndicales représentatives au sein de la Société et conformément aux dispositions de l’article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d’un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d’opposition.

Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée. Elle devra préciser les points de désaccord.

L’opposition sera notifiée aux signataires.

A l’issue de ce délai de huit (8) jours et en l’absence d’opposition, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE par voie dématérialisée via la plateforme en ligne.

Cet accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Douai.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

**Fait à Somain,** 14 janvier 2023