ACCORD SOCIAL 2023

Entre les soussignés :

La société FERROGLOBE MANGANÈSE FRANCE, dont le siège est à Grande-Synthe (59), immatriculée au RCS de Dunkerque sous le n° 378 288 989, représentée par :

, en sa qualité de Directeur du Site,

***d'une part,***

Et

L’organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, représentée par :

, en sa qualité de délégué syndical C.F.D.T.,

L’organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, représentée par :

, en sa qualité de délégué syndical C.G.T.,

L’organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, représentée par :

, en sa qualité de délégué syndical F.O.,

***d'autre part,***

## **PREAMBULE**

La Direction et les organisations syndicales se sont réunies les 02 février, 14 février et 22 février dans la cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2023.

Au terme de 3 réunions d’échanges, ont été abordés les thèmes suivants :

* Les salaires effectifs
* La durée effective et l’organisation du temps de travail et notamment celui de la population technique qui réalise des astreintes
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
* L’articulation entre vie personnelle et vie familiale
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés
* La prévoyance et les frais de santé
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle
* Les objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
* Les modalités d’exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et à la mise en place de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques
* L’exercice du droit d’expression directe et collective

### En outre :

* Les parties rappellent que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes a été réalisé dans le cadre de la négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, ayant donné lieu à la signature d’un accord, puis d’un avenant en 2020, applicables jusqu’au 20 avril 2024.
* Les parties rappellent que l’articulation entre vie personnelle et vie familiale, les mesures permettant de lutter contre des discriminations, les objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ainsi que les modalités d’exercice du droit à la déconnexion ont été inscrites dans le cadre de la négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, ayant donné lieu à la signature d’un accord, puis d’un avenant en 2020, applicables jusqu’au 20 avril 2024.

### ARTICLE 1 : Objet de l’accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de l’article L 2242-15 du Code du travail. Il est conclu au titre des négociations annuelles 2023 et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2023**,** à l’exception des points 4.1 et 4.2 de **l’ARTICLE 4 : Aide au pouvoir d’achat**. Il n’est pas tacitement reconductible.

### ARTICLE 2 : Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de la société FERROGLOBE MANGANÈSE France située à Grande-Synthe.

### ARTICLE 3 : Rémunération

Les mesures en matière de politique salariale retenues sont les suivantes :

**3-1 Augmentation générale**

Les salaires de base bruts (dénommés « salaire de base » sur les bulletins de salaire) de la Société FERROGLOBE MANGANÈSE FRANCE seront augmentés de 4.1% avec effet rétroactif au 01 janvier 2023.

Un rappel de salaire correspondant à cette augmentation pour les mois de janvier à février 2023 figurera en conséquence sur le bulletin de salaire du mois de mars 2023.

Il est convenu aussi que cette augmentation générale se cumulera avec toute augmentation individuelle ayant eu lieu à compter du 01/01/2023 jusqu’au 01/03/2023 inclus.

**3-2 Rémunérations individuelles**

Bénéficiaires

Tout salarié en contrat indéterminé et ayant une ancienneté supérieure à 12 mois au 1er avril 2023, peut bénéficier d’une augmentation individuelle de son salaire mensuel de base brut. L’octroi de cette augmentation se fera dans le cadre d’une revue d’équipe appelée « Bilan humain », réalisée par le comité de direction du site (dit « CODIR »), suivant les entretiens de performance réalisés entre collaborateurs et manager ; et validés par le manager N+2. Chaque manager, sur la base de critères objectifs (performance du collaborateur, positionnement de sa rémunération par rapport à celles des autres salariés exerçant un même emploi, positionnement par rapport au coefficient), proposera une augmentation qui sera validée par le CODIR.

Montant

Les augmentations individuelles représenteront 1 % de la masse salariale, avec un minimum de 2% du salaire mensuel de base brut (dénommé « salaire de base » sur les bulletins de salaire), et se cumuleront avec l’augmentation générale de 4.1%.

Effectivité

Les augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2023, sans rétroactivité.

**ARTICLE 4 : Aide au pouvoir d’achat**

La société, soucieuse du pouvoir d’achat des salariés, a convenu de 3 mesures qui concernent les tickets restaurant d’une part ; d’autre part le budget œuvres sociales du CSE.

**4.1 Tickets restaurant**

Les parties ont convenu de revoir la valeur faciale des titres restaurant, d’une part ; d’autre part de revoir la prise en charge de l’employeur.

Ainsi, à compter du 1er mars 2023, la valeur faciale d’un ticket restaurant passe de 7 euros à 10 euros ; et la prise en charge employeur passe de 50% à 60%.

**4.2 Calcul de dotation œuvres sociales pour le CSE**

## Les parties rappellent la mise en place initiale d’un « challenge sécurité », par accord daté du 28/06/1993. Ledit challenge sécurité avait été transformé par accord social 2009, article 5, en dotation supplémentaire forfaitaire au CSE de 9.500 euros en plus des 0.9% usuels de masse salariale.

L’accord social de 2018 et son article 7 avait porté la dotation supplémentaire à 10 000 euros en plus du 0.9% de la masse salariale.

Les parties conviennent d’intégrer cette dotation supplémentaire dans le pourcentage dévolu aux œuvres sociales, et ainsi de passer de 0.9% à 1.2% de la masse salariale, avec effet rétroactif au 01/01/2023.

**4.3 Dotation exceptionnelle pour l’année 2023**

En outre, la société décide, pour l’année 2023, de faire une dotation exceptionnelle et forfaitaire de 16 600 euros, en plus des 1.2% usuels de masse salariale.

Cette mesure concerne uniquement l’année 2023.

**ARTICLE 5 : Mutuelle et prévoyance**

Les parties conviennent du maintien du régime de prévoyance actuellement en vigueur au sein de la société, ainsi que celui de la mutuelle.

La Direction France s’engage à poursuivre l’étude entamée en 2022 en vue de renégocier une mutuelle/ prévoyance pour l’ensemble des salariés de tous les sites français afin de bénéficier d’une mutualisation des coûts et avantages.

**ARTICLE 6 : Durée et organisation du travail**

### Les parties rappellent que la durée du travail au sein de l’entreprise est organisée par accord collectif et conviennent du maintien, dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur, de ces dispositions.

Par ailleurs, la société a décidé d’octroyer 2 jours de congés supplémentaires pour les salariés en contrat d’apprentissage/ contrat pro, afin que ces derniers puissent disposer des ponts/ fériés sans poser des congés sans solde ou de CP anticipés, lors de leur première année de contrat (lorsqu’ils ne disposent d’aucun jour de congé acquis).

**ARTICLE 7 : Qualité de vie au travail/ conditions de travail**

Pour l’année 2023, une enveloppe de 2,6 millions d’euros d’investissements est prévue pour la réalisation de travaux liés à la mise en sécurité du site, à la maintenance et à l’environnement.

**ARTICLE 8 : Politique de l’emploi**

La Société va poursuivre les formations techniques et mettre en place les plans de succession.

**ARTICLE 9 : Entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord prendra effet à sa date de signature.

**ARTICLE 10 : 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 devra être notifiée aux parties signataires et devra faire l’objet d’un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes compétent.

L'adhésion pendra effet à partir du jour qui suivra la réalisation des formalités précitées.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**ARTICLE 11 : Interprétation de l’accord**

Le présent accord pourra faire l’objet, en tant que de besoin, d’avenants interprétatifs et ce, notamment pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Pour ce faire, dans les 15 jours suivant la demande, les signataires de l’accord initial et les organisations syndicales y ayant adhéré, seront convoqués à une réunion de négociation :

- à leur demande, formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction,

ou

- à la demande de la direction.

Seuls les signataires de l’accord initial et les organisations syndicales y ayant adhéré pourront valablement signer l’avenant interprétatif qui portera effet à la date de signature de l’accord initial.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**ARTICLE 12 : Révision de l’accord**

Outre la société, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent avenant :

* Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, toute organisation syndicale représentative au sein de la société et ayant signé ou adhéré au présent accord ;
* A l’issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de la société.

Il est convenu de respecter la procédure suivante à l’occasion de ladite révision :

* Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à la société et/ou à chaque organisation syndicale représentative et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
* Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 15 jours suivant la réception de cette lettre, une négociation devra être ouverte entre la société et les organisations syndicales représentatives en vue de la rédaction d’un nouveau texte, les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut, seront maintenues ;
* Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord, qu’elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**ARTICLE 13 : Dénonciation de l’Accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis d’1 mois.

Néanmoins, les parties signataires pourront, à l’occasion de la dénonciation et à l’unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

Pour l’application du présent article, sont considérés comme signataires, d’une part, l’employeur et, d’autre part, l’ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

La Direction de la société et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d’un nouvel accord.

Cette dénonciation devra faire l’objet d’un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes compétent.

### ARTICLE 14 : Publication

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

### ARTICLE 15 : Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en cinq exemplaires : un original est remis à chaque délégué syndical.

Le présent accord sera déposé de manière dématérialisée via la plateforme numérique [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud’hommes.

Mention de cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de la direction.

Fait à Grande-Synthe, le 22/02/2023.

**Pour le Syndicat C.F.D.T. Pour le Syndicat C.G.T.**

**Pour le Syndicat F.O.**

**Pour la Société**