**PROTOCOLE D’ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Entre**

**La société STAUB FONDERIE**, dont le siège social est situé à Rue des Fondeurs, représentée par xxxxxx agissant en qualité de DRH,

**D’une part,**

**Et**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

SUD, représenté par xxxxxxx

CFDT, représenté par xxxxxx

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule :**

En début d’année 2023, des élections professionnelles ont eu lieu et de nouveaux représentants du personnel ont été nommés par les syndicats SUD et CFDT devenus représentatifs.

Un nouveau dialogue social s’est alors engagé entre la Direction et les délégués syndicaux.

C’est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

À la suite de plusieurs réunions de négociation et d’échanges avec les salariés, les parties ont convenu ce qu’il suit :

**Article 1 – Augmentations de salaires**

**1.1 – Collège non-cadres**

Les salariés non-cadres de la société ayant une ancienneté d’au moins 3 mois au 1er janvier 2023 bénéficieront d’une augmentation générale de leur taux horaire de base de 4%.

Une enveloppe représentant 0.5% de la masse salariale 2022 sera dédiée à des augmentations individuelles. Ces augmentations seront décidées par l’équipe de management en lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines.

Ces augmentations seront rétroactives au 1er janvier 2023.

**1.2 – Collège cadres**

Les salariés cadres de la société ayant une ancienneté d’au moins 3 mois au 1er janvier 2023 bénéficieront d’une augmentation générale de leur salaire de 2.5%.

Une enveloppe représentant 2% de la masse salariale 2022 sera dédiée à des augmentations individuelles. Ces augmentations seront décidées par l’équipe de management en lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines.

Ces augmentations seront rétroactives au 1er janvier 2023.

**Article 2 – Revalorisation de la prime de nuit**

Les salariés effectuant des heures de nuit entre 22h et 5h bénéficient actuellement d’une majoration de leur taux horaire de base de 11.25%.

A la date de signature du présent accord, ce taux passera à 12.50%.

Cette revalorisation sera rétroactive au 1er janvier 2023.

**Article 3 – Revalorisation de la prime vacances**

Le montant de la prime vacances passera à 500€ bruts par salarié. Cette prime apparaitra sur la paie de juin 2023 versée début juillet 2023.

**Article 4 – Instauration de jours enfants malades**

A la date de signature du présent accord, il sera mis en place 2 jours de congés spécifiques dits « enfants malades » par salarié. (2 jours quelque soit le nombre d’enfants à charge).

Ces journées pourront être prises sur présentation de justificatifs et concerneront les enfants âgés de moins de 16 ans. Un certificat médical ou un certificat d’hospitalisation devront impérativement être fournis à l’employeur afin de bénéficier de ces 2 journées. Il est nécessaire que figure sur le certificat médical que la présence du père/ de la mère au chevet de l’enfant est indispensable.

**Article 5 – Revalorisation des frais kilométriques**

Cet article ne concerne que les salariés non-cadres. Cette mesure sera effective à compter du 1er mai 2023.

**5.1 – Salariés habitant dans un rayon de 0 à 5 kilomètres**

Pour les salariés habitant dans un rayon de 0 à 5 kilomètres autour de l’entreprise est mis en place une prime transport de 4€ par mois.

La mise en place de cette prime ne nécessite pas de justificatif.

**5.2 – Salariés habitants à plus de 5 kilomètres**

Pour les salariés habitants à plus de 5 kilomètres de l’entreprise et bénéficiant actuellement des indemnités kilométriques, celles-ci sont revalorisées à 0.22 centimes du kilomètres dans la limite de 130 kilomètres par jour travaillé.

**Article 6 – Revalorisation de la prime d’assiduité**

Cette prime ne concerne que les non-cadres.

Le prime d’assiduité dont le montant actuel est de 75€ bruts par mois passera à 100€ bruts par mois à partir du 1er juin 2023.

Elle sera versée chaque mois aux salariés ayant été présents du 1er au 30/31 du mois précédent.

Exemple : un salarié présent tout le mois de juin verra sa prime payée sur la paie de juillet versée début aout.

Cette prime sera maintenue en cas d’absence pour les motifs suivants : accidents de travail, maladie professionnelle et congés pour événements familiaux.

En cas de crise sanitaire, la prime d’assiduité ne sera versée qu’aux salariés présents physiquement sur le site.

Le montant des primes non attribuées du fait des absences sera redistribué aux salariés non-cadres présents à l’issue d’un trimestre en cours. Elle sera versée aux salariés qui n’auront eu aucune absence au cours du trimestre, c’est-à-dire ceux qui auront touchés leur prime d’assiduité pendant 3 mois consécutifs.

**Article 7 – Prime partage de la valeur (cette demande est adressée exclusivement au groupe)**

Les OS ont fait la demande d’une PPV de 1000€ au groupe . Une réponse est attendue pour le 15 mai 2023 au plus tard.

**Article 8 - Durée, entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an, soit jusqu’au 31 décembre 2023.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

**Article 9 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi, à la diligence de la Direction.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Enfin, il fera l’objet d’un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Merville

le 20 avril 2023

en 8 exemplaires originaux.

Pour la société STAUB FONDERIE

xxxxxxx, DRH

Pour les organisations syndicales,

xxxxxx pour le syndicat SUD

xxxxxx pour le syndicat CFDT