**FONDERIE ET ACIERIE DE DENAIN SAS**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**Accord d’Entreprise**

**Préambule :**

L’année 2022 aura été marquée par une nouvelle augmentation très significative de la production (+55% en tonnage coulé). Avec un prix de vente brut moyen global stable par rapport à l’année dernière mais en forte hausse à la fois sur les produits acier et sur les produits fonte, le chiffre d’affaires usine est en augmentation de 46% par rapport à 2021 (avant clôture). Pour faire face à la très forte hausse de l’activité en fonderie l’effectif direct a été augmenté (embauches CDI / CDD (après obtention CQPM Mouleur), recours à l’intérim). Malgré un coût des achats qui a fortement augmenté la très bonne performance d’ensemble a permis de dégager, à fin décembre et avant clôture, un résultat brut d’exploitation positif et en significative amélioration par rapport à l’année dernière. Grâce aux enregistrements de commande soutenus tout au long de l’année, le carnet de commandes en moulage est déjà bien rempli sur le premier semestre. La demande nécessite au moins pour le moment de pérenniser la capacité actuelle. L’objectif de l’année 2023 sera de maintenir un bon niveau de performance malgré l’explosion du coût de l’énergie (électricité et gaz) et de poursuivre les efforts de diversification.

A l’issue des réunions des 21 février, 1er mars et 8 mars 2023, M. X, délégué syndical CGT et M. X, délégué syndical CFDT, spécifient à la direction leur accord sur les dispositions envisagées.

**Article 1 : Rémunérations**

Une augmentation générale de 5,0 % du salaire de base est appliquée au 1er mars 2023 à l’ensemble des salariés sauf :

* Les cadres,
* Les contrats particuliers.

Au cours de l’année 2023, la direction entend également attribuer des augmentations individuelles liées à des ajustements ou des changements de statut.

Prime de performance trimestrielle QSE

Son montant est revalorisé à 120 euros et sera versé avec les salaires de mars, juin, septembre et décembre sous réserve de la réalisation des conditions suivantes :

* pas de rebut déclaré lors du trimestre ou aucun accident du travail avec arrêt déclaré pendant le trimestre et
* aucun accident environnemental survenu pendant le trimestre.

Le versement de cette prime est effectué pour l’ensemble des collaborateurs présents dans l’entreprise à la fin de chaque trimestre. Le montant de la prime est calculé au prorata du temps de présence.

Le montant des autres primes diverses est:

|  |  |
| --- | --- |
| Primes | Montant |
| Indemnité de déplacement jour (intervention hors horaire) | 25,00 € |
| Indemnité de déplacement nuit (de 22H à 6H + dimanche + jours fériés) | 35,00 € |
| Astreinte maintenance de nuit en semaine (5 postes) | 125,00 € |
| Astreinte maintenance du week-end | 105,00 € |
| Indemnité de poste matin/après-midi (hors samedi) | 0,58 €/H |
| Indemnité d’incommodité de nuit (de 22H à 6H) | 2,20€/H |
| Indemnité de nuisance en fonderie | 1,60 €/H |
| Prime de double machine (par heure productive effective) | 6,00 €/H |
| Prime pour travail le samedi | Majo. 20% |
| Prime de tutorat (sur remise d’un rapport écrit mensuel) | 75,00 €/mois |
| Indemnité de panier de nuit (non imposable) | 7,10 €/nuit |
| Indemnité de panier de nuit (imposable) | 0.50 €/nuit |

En sus de l’application des mesures prévues au règlement intérieur, l’attribution des primes et indemnités liées à l’exécution d’un travail seront suspendues pour le salarié qui ne porterait pas les équipements de protection mis à sa disposition.

**Article 2 : Prime annuelle**

Le montant de la prime qui sera versée en 2023 est de 700 €.

La prime sera allouée au prorata temporis pour les salariés quittant la société en cours d’année.

Complément de prime

Un complément de 100 € sera versé avec les salaires de mai, août, novembre 2023 et février 2024 à chaque salarié qui n’aura eu aucune absence durant la période de 3 mois précédent le versement.

La notion d’absence s’entend par toute absence hormis congés, récupération, activité partielle, arrêt consécutif à AT/MP, mise en isolement, période de formation.

Le versement de cette prime est effectué pour l’ensemble des collaborateurs présents dans l’entreprise à la fin de chaque période. Le montant de la prime est calculé au prorata du temps de présence. Le budget non distribué est reversé aux bénéficiaires.

**Article 3 : Mutuelle**

La part de la mutuelle prise en charge mensuellement par la société passe de 53 à 56 € à compter du 1er mars 2023.

**Article 4 : Prime de cooptation**

La cooptation est un mode de recrutement consistant à recommander une personne de son réseau ou entourage pour un poste disponible dans l’entreprise. Tout collaborateur ayant présenté un candidat potentiel, qui après avoir intégré l’entreprise en CDI et après avoir validé sa période d’essai, se verra verser une prime de 500 €.

**Article 5 : Abondement du PERCO**

L’entreprise abondera à hauteur de 100% des versements sur le PERCO à partir de la date de la signature jusqu’à la signature du prochain accord ou désaccord et ce avec un maximum annuel de 100 € versé par l’entreprise.

**Article 6 : Indemnité trajet domicile / travail**

A compter du 1er mars 2023, le barême kilométrique est revalorisé de 10%.

En 2023, pour aider les salariés qui utilisent beaucoup leur véhicule et en complément de l’indemnité de trajet, l’entreprise maintient le versement d’une indemnité annuelle de 100 € nets pour les salariés effectuant plus de 50 km par jour (aller/retour) dans le cadre du déplacement domicile / travail. Elle sera versée en une seule fois avec la paie de décembre pour les salariés concernés et présents à l’effectif au moment du versement.

**Article 7 : Lunettes de sécurité avec verres correcteurs**

Comme l’année dernière, la possibilité est donnée aux salariés qui le souhaitent, de s’équiper de lunettes de sécurité avec verres correcteurs à la charge de l’entreprise. Les salariés intéressés et qui n’ont pas été équipés en 2022 sont priés de se faire connaître auprès du service Ressources Humaines.

**Article 8 : Aménagement du temps de travail**

1. Pont 2023 : Il s’agit du vendredi 19 mai. Il sera accordé en fonction des impératifs de production.
2. Journée solidarité : le lundi de pentecôte sera chômé et la compensation sera faite via 7 heures de RTT.
3. Période des congés annuels : l’arrêt annuel d’été sera de 3 semaines. Il est prévu entre la semaine 31 et la semaine 34. Les congés du personnel de maintenance font l’objet d’une programmation spécifique (travaux d’été). Les salariés acceptant, à la demande du chef de service, de décaler leurs congés pendant l’arrêt annuel d’été se verront attribuer une prime de 100 € par semaine effectuée. L’arrêt de fin d’année est fixé du mardi 26 au vendredi 29 décembre. En cas de jours de travail effectués pendant l’arrêt de fin d’année ils feront l’objet d’une prime de 30 €.
4. A fin décembre 2023, il ne devra plus rester au maximum dans les compteurs que 5 jours de congés.
5. Saint Eloi : la prime est de 80 euros et versée avec le salaire de décembre pour le personnel inscrit à l’effectif au 1er décembre 2023.
6. Journée pour enfant malade : sous réserve de la fourniture d’un justificatif médical, une journée non travaillée et payée est octroyée à tout salarié ayant un enfant malade de moins de 5 ans.
7. Attribution d’une journée de congé supplémentaire pour déménagement (valable une fois tous les 5 ans sur présentation d’un justificatif de domicile).

Fait à Denain, le 8 mars 2023,

Le Délégué Syndical CFDT Le Délégué Syndical CGT Le Directeur