

Newlog
ZAC de Chesnes Nord
22 rue des Garines
F-38070 Saint-Quentin-Fallavier

ACCORD SUR LES SALAIRES 2023

CB
C TeR
EN

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 4, 13, 19 et 23 janvier 2023 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2023.

Lors de la première réunion en date du 4 janvier, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment à la conjoncture économique de NEWLOG, au bilan des NAO 2022 et au contexte économique général, notamment au titre du niveau élevé et soutenu de l'inflation de 2022, et a procédé à la relecture des revendications des Organisations syndicales.

Pour rappel, des mesures exceptionnelles ont été prises en 2022 afin d'atténuer les effets de l'inflation et préserver le pouvoir d'achat des salariés. Ces mesures se sont concrétisées par la signature d'un accord groupe en date du 3 octobre 2022. Au titre de cet accord, l'ensemble des collaborateurs du Groupe Schneider Electric présents dans les effectifs au 1^{er} novembre 2022 en France a bénéficié d'une augmentation de salaire de 2% portant sur le salaire de base, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022.

Cet accord (Accord groupe portant sur la mise en place de mesures exceptionnelles pour le pouvoir d'achat des collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France) prévoit dans son article 2 qu' « *en cas de persistance d'un niveau élevé d'inflation, il pourra être tenu compte de l'effet report généré par cette mesure (1,32%) dans le cadre des NAO 2023 dans chacune des entités juridiques.* »

C'est donc dans ce contexte exceptionnel que les parties ont débuté la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires au sein de NEWLOG au titre de l'année 2023.

Lors de la deuxième réunion en date du 13 janvier 2023, la Direction a formulé ses premières propositions et a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales.

Après trois réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures du présent accord.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de NEWLOG, à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques définies dans l'accord collectif de Groupe du 14 avril 2022.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES PERSONNELS OATAM DE NIVEAU I À V INCLUS

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **4 % dédié aux augmentations générales.** Celle-ci ne sera pas inférieure à 100 euros brut mensuel pour un salarié à temps plein.
L'application du plancher ci-dessus viendra en déduction du budget des augmentations individuelles.
- **1 % maximum dédié aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Ces mesures seront effectives au **1^{er} avril 2023**.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **2.7 % dédié aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.
- **2.3 % maximum dédié aux augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d'inflation.**

Ces mesures seront effectives au **1^{er} avril 2023**.

ARTICLE 4 – BUDGET DEDIE A LA RECHERCHE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties conviennent, compte tenu de la situation d'inflation très particulière en 2022, que le budget propre dédié à la recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est exceptionnellement intégré dans les montants d'augmentation individuelles prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour autant, les parties tiennent à rappeler leur attachement au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et leur volonté à continuer de prendre des mesures permettant de résorber les éventuels écarts de rémunération. C'est pourquoi une politique d'accompagnement salarial cohérente doit être menée dans le cadre des évolutions de carrière et de rémunération tout en neutralisant l'effet du genre.

ARTICLE 5 – MESURES ANNEXES

ARTICLE 5.1 - REVALORISATION DE LA PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe sera revalorisée de 9%, et passera ainsi de 128 à 138 euros bruts mensuels pour un équivalent temps plein.

Cette mesure sera effective au 1^{er} avril 2023.

ARTICLE 5.2 – REVALORISATION DES SALAIRES MINIMAUX DE NEWLOG APPLICABLES AU OATAM

La grille des salaires minimaux de Newlog applicables à la population OATAM sera revalorisée de 1,5% au 1^{er} avril 2023.

ARTICLE 5.3 – REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurants sera revalorisée au 1er avril 2023, passant de 9,50 euros à 9,71 euros.

Le taux de participation Entreprise évoluent selon le schéma suivant :

- Taux de participation Entreprise : 56%
- Taux de participation du salarié : 44%

Cette mesure sera effective au 1^{er} avril 2023.

ARTICLE 5.4 – TENUE A JOUR DES COTATIONS DE POSTE ET COEFFICIENTS CONVENTIONNELS

La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la mise à jour des cotations de poste et des coefficients conventionnels en cas d'évolution significative des postes au sein de l'entreprise.

ARTICLE 5.5 – GROUPE DE REFLEXION SUR L'ATTRACTIVITE ET LE POSITIONNEMENT DE NEWLOG

Un groupe de réflexion sera mis en place pour échanger sur l'attractivité et le positionnement salarial de NEWLOG au niveau du bassin d'emploi, et d'identifier des leviers possibles. Seules les organisations syndicales signataires de l'accord pourront y participer.

ARTICLE 6 - CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires s'engagent à se revoir au cours du mois de septembre 2023 pour faire un point sur la situation.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2023.

Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

Le présent accord est établi en 3 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- Un support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bourgoin JAILLEU.

Le texte du présent accord comporte 4 pages numérotées de 1 à 5.

Fait à Saint Quentin Fallavier, le 26 janvier 2023.

**POUR LA DIRECTION
REPRESENTATIVES**

**M. Baral Lionel
Directeur de NEWLOG**



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

FO
M. NIGRA Eric, Délégué Syndical FO



UNSA
M. FARINA Jean-Christophe, Délégué Syndical
UNSA

