|  |
| --- |
| **ACCORD SUR la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**  **2018 - 2019** |

ENTRE :

* **La société CONTINENTAL AUTOMOTIVE FRANCE S.A.S.**

D’une part ;

Et

* **Les organisations syndicales représentatives, mentionnées ci-dessous:**

C.F.E / C.G.C

C.F.D.T

C.F.T.C

C.G.T

F.O

D’autre part ;

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, La Direction a réuni les organisations syndicales représentatives dans le but de procéder à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés au cours de 6 réunions qui se sont tenues les 24/01/2018, 01/02/2018, 07/02/2018, 16/02/2018, 21/02/2018 et 28/02/2018.

Après s’être vues remettre et présenter les informations utiles notamment relatives au contexte économique, à l’évolution des effectifs et aux données salariales, les organisations syndicales ont pu exposer leurs revendications dans le cadre de cette négociation. La Direction a présenté ses propositions et les négociations qui ont suivi ont permis d’aboutir à la signature du présent accord.

Cet accord s’inscrit dans la volonté de reconnaître les performances des salariés qui ont participé aux succès de l’entreprise sur l’année passée, tout en préparant l’avenir, par la mise en place d’une politique sociale et salariale efficace et motivante. L’accord définit les leviers de cette politique, au travers notamment d’engagements volontaristes en termes de recrutements et de formation pour développer les compétences dans un contexte de transformation digitale et de nos métiers, de dispositifs de reconnaissance qui valorisent les efforts des salariés, de mesures d’aménagement du temps de travail permettant de répondre aux attentes de flexibilité des salariés et de transition entre l’emploi et la retraite pour les séniors.

Pour cela, l’entreprise a souhaité adopter une nouvelle approche du dialogue social avec une négociation pour les 2 années 2018 et 2019, dans le cadre d'un accord "Objectif 2020", qui présente une vision claire d'engagements sur la durée.

**CHAPITRE 1 :** **CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié de la société Continental Automotive France S.A.S. en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à l'exclusion des contrats spéciaux (apprentissages et contrats de professionnalisation) et des Cadres Position III Executives et Seniors Executives.

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2017 et toujours inscrits aux effectifs au 1er avril 2018.

**CHAPITRE 2 :** **MESURES EN FAVEUR DE L’EMPLOI**

**Article 2.1 – Plan de recrutement bi-annuel**

L’Entreprise s’engage sur un **plan de recrutement dynamique de 250 embauches** en Contrat à Durée Indéterminée sur les années 2018 et 2019.

Recrutement de :

* 50 personnes en Production, sur les sites de Toulouse, Foix et Boussens ;
* 200 personnes en Recherche & Développement ainsi que sur les fonctions supports.

Ces nouvelles embauches s’inscrivent dans la poursuite des objectifs de l’entreprise en matière de mixité et de diversité.

Par ailleurs, la priorité sera portée aux candidatures de personnes issues de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage dans l’entreprise, de travailleurs intérimaires en mission au sein de l’entreprise, ou encore de personnels mis à disposition par des entreprises sous-traitantes, qui bénéficient d’une expérience réussie au sein de l’entreprise et ayant démontré leurs compétences et leur implication.

Ce plan de recrutement sur 2 ans est envisagé sous réserve qu’il n’y ait pas de changement structurel important imposé par le Groupe, remettant en cause cet engagement décidé au niveau de l’entité CAF SAS.

**Article 2.2 – Rationalisation du recours au travail temporaire**

L’activité de l’entreprise est très fluctuante et se caractérise par une évolution rapide et soudaine des marchés automobiles, nécessitant une forte capacité d’ajustement. Le recours au travail temporaire est une des clés pour s’adapter à l’accroissement temporaire d’activité et répondre au mieux aux besoins de nos clients.

Pour autant, l’entreprise souhaite engager une démarche visant à rationaliser le recours au travail intérimaire pour motif d’accroissement temporaire d’activité.

A ce titre, il est convenu de diminuer le nombre de salariés intérimaires dont le contrat repose sur un accroissement temporaire d’activité, d’ici la fin de l’année 2019.

Les contrats de missions signés seront, en revanche, de plus longue durée, afin d’apporter au salarié intérimaire davantage de visibilité et de sécurité.

Les engagements d’embauches en production pour les années 2018 et 2019 permettront de recruter des salariés intérimaires ou anciens salariés intérimaires bénéficiant d’une expérience réussie au sein de l’entreprise.

**CHAPITRE 3 : POLITIQUE SALARIALE**

**Article 3.1 – Budget Augmentations (hors repositionnement)**

**Le budget alloué aux augmentations de salaire est fixé à 2,20 %** de la somme des salaires mensuels de référence des bénéficiaires définis au chapitre 1, pour l’année 2018.

Afin de récompenser les collaborateurs et reconnaître les efforts de chacun, ce budget se réparti entre les augmentations générales et les augmentations individuelles, dont les proportions varient selon la classification du salarié :

* Salariés disposant d’un coefficient de 170 à 225 :
* Budget alloué aux augmentations générales : 1,30 % de la somme des salaires mensuels de référence des salariés relevant de cette catégorie ;
* Budget alloué aux augmentations individuelles : 0,90 % de la somme des salaires mensuels de référence des salariés relevant de cette catégorie.
* Salariés disposant d’un coefficient de 240 à 305 :
* Budget alloué aux augmentations générales : 1,00 % de la somme des salaires mensuels de référence des salariés relevant de cette catégorie ;
* Budget alloué aux augmentations individuelles : 1,20 % de la somme des salaires mensuels de référence des salariés relevant de cette catégorie.
* Salariés disposant d’un coefficient de 335 à 395 et Cadres (hors Cadres Position III Executives et Seniors Executives) :
* Aucun budget alloué aux augmentations générales ;
* Budget alloué aux augmentations individuelles : 2,20 % de la somme des salaires mensuels de référence des salariés relevant de cette catégorie.

Les augmentations individuelles sont fixées sur proposition du management, validées par la Direction des Relations Humaines.

Une augmentation individuelle minimum de **0,30%** sera rajoutée aux Augmentations Générales ci-dessus, sous réserve d’un niveau de performance au moins « conforme aux attentes », étant précisé que :

* Pour les salariés n’ayant pas de performance déterminée en 2017 *(notamment les nouveaux embauchés arrivés au cours de l’année 2017 dont la performance et le potentiel n’ont pas donné lieu à échanges lors des Talent Management Conferences 2017)*, cette augmentation minimale n’est pas garantie et leur augmentation individuelle sera déterminée par leur manager au regard de l’année écoulée ;
* L’augmentation individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés non bénéficiaires de la politique salariale 2018 (exemple : salariés ayant bénéficié en 2017 d’une évolution de rémunération hors politique salariale et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ;
* L’augmentation individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés cadres Position III-A bénéficiaires d’une « Variable Compensation ».

**Article 3.2 – Budget de repositionnement**

Le budget de repositionnement vise à reconnaître les évolutions de coefficient, de poste ou de responsabilités ainsi qu’à permettre des rééquilibrages en cas de disparité de salaires éventuellement constatée, sans que cette différence ne soit justifiée au regard du niveau de qualification, de l’ancienneté ou de la performance.

Le **budget de repositionnement est fixé à 0,20 %** de la somme des salaires mensuels de référence des bénéficiaires définis au chapitre 1, pour l’année 2018.

Il est entendu que les repositionnements accordés lors des « passages Cadres » et des « passages III A » ne s’imputent pas sur ce budget.

Les repositionnements sont décidés sur proposition du management, validés par la Direction des Relations Humaines.

**Article 3.3 – Budget spécial de repositionnement non cadres**

En sus du budget prévu à l’article 3.2, un budget spécial de repositionnement est alloué pour les salariés de catégories Ouvriers, Employés, techniciens et Assimilés-Cadres, afin d’accompagner les changements de fonction ou de catégorie ainsi que pour corriger les éventuelles différences de rémunération.

Ce **budget est fixé à 125 000 €** Bruts pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

Ce budget est géré en central par la Direction des Relations Humaines, en relation avec le management.

**Article 3.4 – Budget destiné à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

L’Entreprise poursuit un objectif d’égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. Afin de se donner les moyens de tendre vers cet objectif, un budget spécifique est alloué à l’égalité professionnelle. Il permet de corriger les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette différence ne soit justifiée au regard du niveau de qualification, de l’ancienneté ou de la performance.

Ce **budget est fixé à 250 000 €** Bruts pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

Ce budget est géré en central par la Direction des Relations Humaines, en relation avec le management. Il sera prioritairement utilisé pour les femmes pour lesquelles un écart de rémunération aura été identifié, mais pourra également être utilisé pour corriger des écarts constatés concernant des salariés hommes.

**Article 3.5 – Politique « Jeunes »**

Un budget spécifique est dédié aux jeunes salariés de moins de 30 ans afin de les accompagner dans leur développement de carrière et/ou dans l’évolution de leur rémunération.

Ce **budget est fixé à 125 000 €** Bruts pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

Ce budget est géré en central par la Direction des Relations Humaines, en relation avec le management.

**Article 3.6 – Prime « Usine 4.0 »**

Une prime « Usine 4.0 » est attribuée au titre de l’année 2017 pour reconnaître l’implication particulière des équipes dans le déploiement du projet « Usine 4.0 », visant à la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles technologies et de la digitalisation en Production, Qualité Production et Logistique.

Les bénéficiaires de cette prime sont les Ouvriers, Employés et Techniciens en Production et Logistique ayant travaillé en équipe (2x8, nuit et suppléance) sur les sites de production de Toulouse, Foix et Boussens, pendant les 12 mois de l’année 2017 et comptant au moins 2 ans d’ancienneté au 1er avril 2018.

Le montant de cette **prime est fixé à 250 € bruts** pour un salarié à temps plein présent toute l’année 2017. Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l’année, sans que soit appliquée de déduction en cas d’absences pour arrêt de travail inférieures à 90 jours au total sur l’année.

Cette prime se cumule avec une éventuelle prime exceptionnelle qui serait attribuée au titre de l’article 3.8.

**Article 3.7 – Prime sur objectifs**

Une prime sur objectifs constituant une forme de part variable de rémunération est instaurée au profit des salariés cadres en forfait jours bénéficiant d’une ancienneté minimum de 2 ans dans le Groupe au 31 décembre de l’année de fixation des objectifs (soit 2 ans d’ancienneté au 31/12/2018 pour les objectifs relatifs à l’année 2018).

* **Cadres au forfait dont le poste est « pesé » :**

Sont concernés les salariés dont le poste est « pesé », selon le principe « Continental Grading » mis en œuvre par le service « Compensation & Benefits » ; à l’exclusion des salariés bénéficiaires d’une part variable de rémunération intitulée « Variable Compensation »  ou d’une « Prime Expert ».

Cette mesure est déployée en deux étapes :

* **Phase 1 en 2018 :**

Salariés bénéficiaires : Cadres au forfait Position II et III, dont le poste est pesé Conti Grade 11 ou 12, non éligibles aux procédures « Variable Compensation » ou « Prime Expert »; y compris ceux pour lesquels le poste qu’ils occupent antérieurement au 1er janvier 2018, sera évalué Conti Grade 11 ou 12 avant le 31 décembre 2018.

Montant brut de la prime :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Base 0% | Base 100 % | Base 200 % *(maximum)* |
| Conti Grade 11 | 0 € | 750 € | 1 500 € |
| Conti Grade 12 | 0 € | 1 000 € | 2 000 € |

Cette prime est calculée au titre des objectifs 2018, versée en 2019.

* **Phase 2 en 2019 :**

Maintien du dispositif de la phase 1.

Extension du dispositif aux cadres au forfait Position II, dont le poste est pesé Conti Grade 9 ou 10, sous réserve de la réalisation de la pesée de l’ensemble des postes cadres.

Le montant de la prime d’objectifs 2019 (versée en 2020) sera défini lors des négociations annuelles obligatoires de 2019, sous conditions de la réalisation des pesées de postes.

* **Cadres au forfait dont le poste n’a pas encore été « pesé » :**

Montant brut de la prime :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Base 0% | Base 100 % | Base 200 % *(maximum)* |
| Non gradé | 0 € | 250 € | 500 € |

Cette prime est calculée au titre des objectifs 2018, versée en 2019.

Par dérogation à l’article 9.1, ce dispositif est mis en place pour une durée indéterminée et ne cessera pas de s’appliquer à l’échéance du présent accord.

**Article 3.8 – Primes exceptionnelles**

Afin de récompenser l’investissement et la performance des collaborateurs, un **budget global de 1 million d’euros** est alloué aux primes exceptionnelles pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

L’ensemble des salariés non-cadres et cadres ne bénéficiant pas d’une « Variable Compensation » ou d’une « Prime Expert » au titre de l’année 2017, est éligible à cette prime exceptionnelle

Ce budget se répartit comme suit :

* 2018 : budget de 700 000 € bruts

Une partie de ce budget sera consacrée à la mise en place d’une **prime exceptionnelle minimum catégorielle** au profit des salariés non cadres et cadres badgeants, non éligibles à la prime « Usine 4.0 », dont l’évaluation est au moins « conforme aux attentes » et comptant au moins 2 ans d’ancienneté au 1er avril 2018.

Le montant de cette **prime minimum est fixé à 150 € bruts** pour un salarié à temps plein présent toute l’année 2017. Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l’année, sans que soit appliquée de déduction en cas d’absences pour arrêt de travail inférieures à 90 jours au total sur l’année.

Cette prime minimum se cumule avec une éventuelle prime exceptionnelle qui serait attribuée au titre du présent article.

* 2019 : budget de 300 000 € bruts

**Article 3.9 – Mise en œuvre de la politique salariale**

La date d’application des augmentations générales est fixée au 1er avril 2018, versée sur la paye du mois d’avril.

La date d’application des augmentations individuelles est fixée au 1er avril 2018, versée sur la paye du mois de juin avec une prime de retard de 2 mois.

Le versement de la Prime « Usine 4.0 » sera effectif sur la paye du mois d’avril 2018.

Les repositionnements réalisés au titre des articles 3.2 à 3.5 seront appliqués sur la paye du mois de juin 2018.

De même, le versement de la Prime exceptionnelle, y compris la prime exceptionnelle minimum catégorielle, sera effectif sur la paye du mois de juin 2018.

Le versement de la Prime sur objectifs 2018 des cadres au forfait sera effectif, sous réserve de la performance évaluée, sur la paye du mois d’Avril / mai 2019.

**CHAPITRE 4 : AUTRES MESURES SALARIALES**

**Article 4.1 – Participation employeur au financement de la mutuelle**

L’entreprise prendra en charge **50 % de l’augmentation de la cotisation** au régime frais de santé, intervenue au 1er janvier 2018.

La nouvelle répartition du montant de la cotisation est donc la suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nouveaux tarifs mensuels 2018 | Part salarié | Part employeur |
| Isolé | 13,44 €  *(au lieu de 13,97 € \*)* | 73,64 €  *(au lieu de 73,11 € \*)* |
| Famille | 66,58 €  *(au lieu de 67,11 € \*)* | 73,64 €  *(au lieu de 73,11 € \*)* |

*\* tarif appliqué au 1er janvier 2018*

La prise en charge de l’augmentation sera effective sur la paye du mois d’avril avec un effet rétroactif au 1er janvier 2018.

L’augmentation prévisible de la cotisation en 2019 sera également prise en charge à 50 % par l’entreprise, dès le 1er janvier 2019.

**Article 4.2 – Prime Vacances des non-cadres**

Le montant de la prime annuelle de vacances des salariés non cadre, versée au mois de novembre, est revalorisé à hauteur de **60 euros bruts** pour les années 2018 et 2019.

**Article 4.3 – Evolution du calcul de l’indemnité conventionnelle de départ en retraite**

Le montant de l’indemnité Conventionnelle de départ en retraite est fixé en fonction de l’ancienneté du salarié, par tranches définies comme suit :

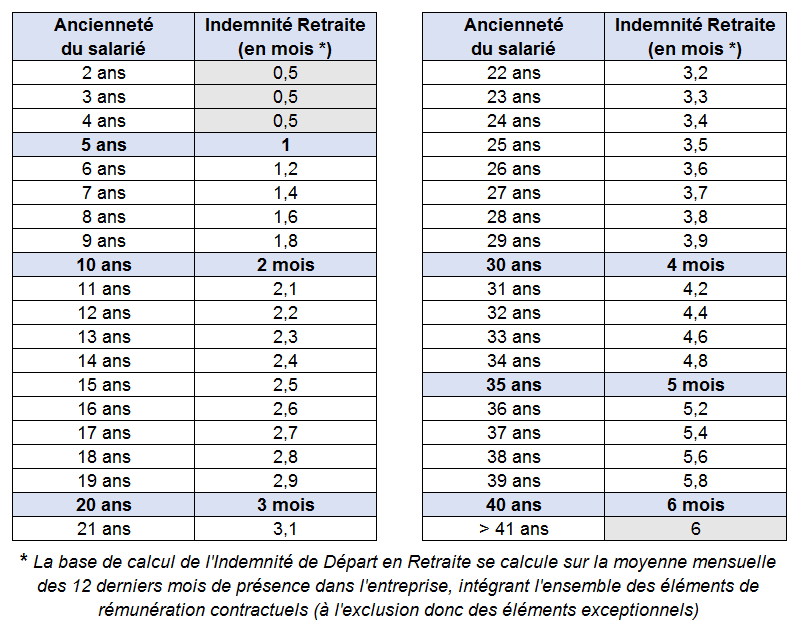
* 0,5 mois de salaire après 2 ans d’ancienneté;
* 1 mois salaire après 5 ans d’ancienneté ;
* 2 mois salaire après 10 ans d’ancienneté ;
* 3 mois salaire après 20 ans d’ancienneté ;
* 4 mois salaire après 30 ans d’ancienneté ;
* 5 mois salaire après 35 ans d’ancienneté ;
* 6 mois salaire après 40 ans d’ancienneté.

Il est convenu de modifier ce calcul en proratisant le montant de l’indemnité en tenant compte des années pleines d’ancienneté du salarié.

L’ancienneté minimale de 2 ans reste néanmoins un prérequis pour le déclenchement de l’indemnité.

L’indemnité de départ en retraite est plafonnée à 6 mois **\***.

La nouvelle référence de calcul de l’Indemnité de Départ en Retraite est donc la suivante :



Ce nouveau barème de calcul de l’indemnité de départ en retraite est mis en place à compter du 1er avril 2018.

Par dérogation à l’article 9.1, ce dispositif est mis en place pour une durée indéterminée et ne cessera pas de s’appliquer à l’échéance du présent accord.

**CHAPITRE 5 : MESURES LIEES A L’EPARGNE SALARIALE**

**Article 5.1 – Supplément d’intéressement 2017**

En complément de la prime d’intéressement versée en 2018 au titre de l’année 2017, conformément à l’accord d’intéressement signé le 28 juin 2017, un supplément d’intéressement est débloqué pour récompenser l’implication des salariés aux résultats de l’entreprise et du Groupe en 2017.

Le montant de ce **supplément d’intéressement est fixé à 1 750 € Bruts** pour une présence à 100 % sur l’année. Il sera versé selon les mêmes modalités et aux mêmes bénéficiaires que l’intéressement principal.

**Article 5.2 – Réévaluation de la base d’intéressement 2018**

L’article 2.3 de l’accord d’intéressement signé le 28 juin 2017 prévoit que le montant de la prime d’intéressement est fixé à 1 100 € bruts en année pleine, pour une atteinte de tous les indicateurs à 100 %.

Il est convenu de porter ce montant à **2 000 € bruts** **pour l’exercice 2018**, dont le versement sera réalisé en 2019.

Cette mesure entrera en application sous réserve de la signature d’un avenant à l’accord suscité avant le 30 juin 2018.

**Article 5.3 – Abondement PERCO**

Au titre des exercices 2018 et 2019, pour chaque jour transféré par les salariés du CET vers le PERCO, un **abondement de 30%** de la valeur brute des jours transférés sera versé par l’entreprise.

Il est rappelé que les salariés peuvent procéder à un transfert de leur CET vers le PERCO dans la limite absolue de 10 jours par année civile.

Cette mesure entrera en application sous réserve de la signature d’un avenant à l’accord PERCO du 28 octobre 2011.

**CHAPITRE 6 : PROGRAMME DE FIDELITE**

**Article 6.1 – Nouveau programme de fidélité**

La fidélité de nos collaborateurs est une des clés de la performance de l’entreprise. Pour cela, les parties à la signature ont souhaité donner une nouvelle dynamique au programme de fidélité de l’entreprise en lissant davantage la reconnaissance de la fidélité tout au long de la carrière du collaborateur.

Ce programme se décline comme suit :

* **Prime fidélité :** **Prime de 800 € bruts** pour chaque salarié atteignant 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise ou le groupe.

Cette prime fidélité est versée à chaque salarié bénéficiant de 10 ans d’activité dans le Groupe, y compris pour les salariés qui auraient bénéficié d’un horaire à temps partiel pendant tout ou partie de la période.

* **Médaille du travail :**

**Prime de 300 €** pour l’attribution de chaque médaille du travail, à 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans d’ancienneté professionnelle (y compris ancienneté acquise hors de l’entreprise ou du groupe).

Si lors de l’attribution de la médaille du travail, le salarié justifie d’une ancienneté de 20 ans dans l’entreprise ou le groupe, la prime de 300 euros est remplacée par une prime correspondant à **un mois de salaire de référence**, net de charges sociales et d’impôt (selon la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord).

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul correspond à celui du mois de versement de cette prime.

Cette Prime médaille du travail correspondant à 1 mois de salaire de référence est versée en totalité aux salariés qui auraient bénéficié d’un horaire à temps partiel pendant tout ou partie de la période.

La prime médaille du travail correspondant à 1 mois de salaire de référence est versée une seule fois au cours de la carrière au sein du Groupe.

Le présent dispositif annule et remplace le régime antérieur de valorisation du Jubilé « Siemens » et de médailles du travail, dans les conditions prévues à l’article 6.2.

Par dérogation à l’article 9.1, ce dispositif est mis en place pour une durée indéterminée et ne cessera pas de s’appliquer à l’échéance du présent accord.

**Article 6.2 – Mise en œuvre programme de fidélité**

Une prime de fidélité de 800 € bruts sera versée sur la paye du mois de mai 2018 :

* Pour les salariés atteignant 10 années d’ancienneté au cours de l’année 2018 (salariés entrés dans le Groupe en 2008) ;
* Pour les salariés atteignant 11 à 20 ans d’ancienneté au cours de l’année 2018 (salariés entrés dans le Groupe entre 1998 et 2007), à titre rétroactif.

Pour les années suivantes, la prime sera versée sur la paye du mois de mai aux salariés atteignant 10 années d’ancienneté au cours de la même année civile.

Les salariés dont l’ancienneté est supérieure à 20 ans (embauchés jusqu’au 31/12/1997), qui ont d’ores et déjà perçu la prime jubilé (pour 25 ans d’ancienneté groupe) ou l’avance de 1525 euros bruts (pour 20 ans d’ancienneté groupe), continueront à bénéficier des anciennes règles de calcul. Ils bénéficieront toutefois de la revalorisation de la médaille du travail à hauteur de 300 euros.

La prime médaille du travail est versée le mois de la cérémonie annuelle de remise des médailles ; y compris pour les salariés ayant quitté l’entreprise, sous réserve que les services de la Préfecture leurs aient attribués une Médaille du Travail au nom de l’Etat, avant leur départ de l’entreprise.

**CHAPITRE 7 : MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE**

**Article 7.1 – Engagements en matière de formation**

Parce que la formation est un investissement dans l’avenir de l’entreprise et de ses salariés, les négociateurs ont souhaité prendre des engagements forts visant à développer les compétences des collaborateurs en adéquation avec les orientations stratégiques de l’entreprise, notamment liées aux mutations technologiques et à leur anticipation ainsi qu’à l’accompagnement à la transformation digitale.

A ce titre, un **budget spécifique de formation de 300 000 €** dédié à la « transformation des métiers » est mis en place pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

Ce budget sera principalement dédié aux formations relatives :

* Aux évolutions technologiques et opérationnelles
* A la digitalisation
* A l’adaptation aux nouveaux métiers
* A l’accompagnement au changement de fonction
* A la préparation de montée en compétences (programme pluri-annuel)
* Aux nouveaux modes d’apprentissage (Learning On Demand)

L’entreprise mettra également en place plusieurs espaces de E-learning (Learning Box).

**Article 7.2 – Engagements en matière d’évolution de carrière**

* **Filière Management – III A :**

Afin de valoriser davantage les profils techniques de l’entreprise, un Groupe de travail sera créé en 2018 afin de mener une réflexion sur les critères d’éligibilité à la Position IIIA, avec une attention particulière portée sur les profils techniques.

Ces critères seront pris en compte lors des Talent Management Conferences du mois d’octobre 2018.

* **Refonte de la Classification :**

La Branche de la Métallurgie a engagé une ambitieuse réforme visant à refondre la grille de classification, qui devrait aboutir à la fin de l’année 2018. Les entreprises de la branche disposeront de 2 ans pour déployer cette nouvelle classification.

L’entreprise souhaite s’inscrire dans cette démarche en menant une analyse sur les seuils et cibles des coefficients pour chaque poste, dès la publication de cette nouvelle grille de classification. Dans le courant de l’année 2019, l’analyse débutera par les postes en production et sera étendue ensuite à l’ensemble des postes de l’entreprise.

**CHAPITRE 8 : MESURES LIEES A L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 8.1 – Modification des plages horaires**

Afin de répondre au besoin croissant de flexibilité, les horaires des plages variables et horaires d’accès aux sites sont modifiés à compter du 1er mai 2018.

* **Plages horaires des salariés badgeants :**

Pour le site de Toulouse, les plages horaires sont revues comme suit :

* Plage variable du matin : de 7h00 à 9h00
* Plage fixe du matin : de 9h00 à 11h45
* Plage variable du midi : de 11h45 à 14h15
* Plage fixe de l’après-midi : de 14h15 à 16h30 (16h00 le vendredi)
* Plage variable de l’après-midi : de 16h30 à 19h (16h00 à 18h45 le vendredi)

Pour les autres sites de l’entreprise, le début de la plage variable du matin est fixé à 7h00 ; les autres plages horaires restant inchangées.

* **Plage horaires d’accès aux sites pour les cadres au forfait :**

La plage d’accès sur l’ensemble des sites est étendue de 6h30 à 21h, à l’exclusion du site de Cergy où la plage d’accès au parking est de 7h00 à 20h45

**IMPORTANT :** Il est rappelé que la plage d’accès au site a pour vocation de permettre aux salariés d’auto-gérer leur temps de travail en fonction de leurs contraintes personnelles et professionnelles. Le temps de travail des salariés doit toutefois, en tout état de cause, respecter la réglementation du travail relative aux durées maximales du travail et durées minimales de repos.

Par dérogation à l’article 9.1, les nouveaux horaires des plages variables et d’accès aux sites sont mis en place pour une durée indéterminée et ne cesseront pas de s’appliquer à l’échéance du présent accord.

**Article 8.2 – Mesures liées au Compte épargne temps**

* **Augmentation du plafond du CET :**

Le plafond du CET est porté à 500 heures.

Pour les salariés de 55 ans et plus, le plafond est porté à 600 heures.

En cas d’engagement du salarié à transférer de 1 à 10 jours du CET vers le PERCO, le plafond du CET pourra être dépassé à hauteur de l’équivalent en heures des jours transférés (sur la base d’un horaire théorique journalier pour les salariés en forfaits jours).

* **Abondement du CET :**

L’entreprise accorde un abondement de 50 % pour chaque journée de CET prise par les salariés âgés de plus de 57 ans travaillant en 2x8 ou en nuit et non éligibles à une retraite à taux plein de la sécurité sociale. Pour 2 jours de CET posés, l’entreprise abondera de 1 jour, dans la limite d’un plafond annuel de 8 jours (sur la base d’un temps plein).

Il est convenu d’étendre ce dispositif dans les mêmes conditions à l’ensemble des salariés de 60 ans et plus de l’entreprise (jusqu’à ce qu’ils bénéficient d’une retraite à taux plein)

* **Alimentation du CET par une partie de l’indemnité de départ en retraite :**

Afin de permettre aux collaborateurs en fin de carrière qui le souhaitent d’anticiper leur départ, il est instauré la possibilité de transformer une partie de l’Indemnité Conventionnelle de Départ en Retraite en heures, pour alimenter le CET. Cette possibilité s’exerce dans la limite de la différence entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale de départ en retraite et plafonnée à 3 mois. Dans cette hypothèse, le plafond de 600 heures de CET peut être exceptionnellement dépassé.

Pour rappel, les montants de l’indemnité légale et conventionnelle de départ en retraite sont les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ancienneté**  **du salarié** | **Indemnité**  **légale \*** | **Indemnité**  **conventionnelle \*** | **Transférable**  **sur le CET** |
| 2 ans | x | 0,5 mois de salaire | 0,5 mois de salaire |
| 5 ans | x | 1 mois de salaire | 1 mois de salaire |
| 10 ans | 0,5 mois de salaire | 2 mois de salaire | 1,5 mois de salaire |
| 15 ans | 1 mois de salaire | 2 mois de salaire | 1 mois de salaire |
| 20 ans | 1,5 mois de salaire | 3 mois de salaire | 1,5 mois de salaire |
| 30 ans | 2 mois de salaire | 4 mois de salaire | 2 mois de salaire |
| 35 ans | 2 mois de salaire | 5 mois de salaire | 3 mois de salaire |
| 40 ans | 2 mois de salaire | 6 mois de salaire | 3 mois de salaire |

*\* Identique pour les cadres et non-cadres, région Occitanie et région Parisienne*

La demande devra être formulée par écrit lors de la demande de départ en retraite et les heures ainsi placées devront être utilisées avant le départ en retraite. La date de demande de départ en retraite doit être anticipée en conséquence pour permettre de bénéficier de ce dispositif.

Le montant de l’indemnité de départ en retraite versée à l’occasion du Solde de Tout Compte, sera diminué de la valeur de l’alimentation du CET.

Ce dispositif n’est pas cumulable avec la Cessation progressive d’activité prévue par l’accord du 6 octobre 2017.

* **Monétisation du CET :**

L’article 12 de l’accord sur le CET signé le 27 mai 2015 énumère les cas de déblocage anticipé du CET sous forme d’indemnité.

Il est convenu de réviser cette disposition afin d’ouvrir la possibilité de monétiser les droits épargnés sur le CET, à l’exception des droits correspondant à la 5ème semaine de congés payés qui ne pourront pas faire l’objet d’une monétisation.

Les droits affectés sur le CET qui font l’objet d’une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base du taux horaire moyen (tel que précisé sur le bulletin de salaire).

Le salarié devra formuler sa demande de monétisation de ses droits par écrit en précisant le montant ou le nombre d’heures qu’il entend débloquer. Le versement sera réalisé sur la paye du mois suivant la demande. Le montant versé au titre de la monétisation des jours de CET est soumise à charges sociales et fiscales.

Ces mesures relatives au compte épargne temps entreront en application sous réserve de la signature d’un avenant à l’accord CET du 27 Mai 2015. Par conséquent, ce dispositif ne cessera pas de s’appliquer à l’échéance du présent accord.

**CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 9.1 – Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il entre en vigueur le 01/01/2018 et cessera par conséquent de s’appliquer le 31/12/2019. Les dispositifs qui s’appliqueront au-delà de la durée du présent accord sont précisés sur chaque article concerné.

**Article 9.2 – Publicité et dépôt de l’accord**

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail, l’accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Cet accord fera l’objet d’une publicité auprès des salariés de la Société par le biais de l’intranet de la Société.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE ainsi qu’un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

**Article 9.3 – Règlement des litiges**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les huit jours suivant une demande écrite et motivée pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre collectif né de l’application du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les huit jours suivant la première réunion.

Jusqu’à l’expiration de ces délais, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

**Fait à Toulouse, en 4 exemplaires, le 09/03/2018**

**Les signataires:**

|  |
| --- |
| **Pour la Direction** |

|  |
| --- |
| **Pour la CFE-CGC** |
| **Pour la CFDT** |
| **Pour la CGT** |
| **Pour la CFTC** |
| **Pour FO** |