**ACCORD** **ANNUEL D’ENTREPRISE**

**Mars 2022**

Entre :

La société AKWEL dont le siège est situé 975 route des Burgondes – 01410 Champfromier, représentée par Monsieur , agissant en qualité de Directeur Industriel Europe 3.

D’une part,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-après représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

C.F.D.T. représentée par Monsieur ,

C.G.T. représentée par Monsieur ,

U.S.L.I représentée par Madame

D’autre part,

Les parties susnommées se sont rencontrées sur l’initiative de la Société les 25 janvier, 17 février, 3 mars 2022.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**SOMMAIRE**

[PREAMBULE 3](#_Toc77846625)

[CHAPITRE 1 : CHAMP D’APPLICATION 3](#_Toc77846626)

[CHAPITRE 2 : PRIME QUALITE (Choix à définir entre A ou B) 3](#_Toc77846627)

[A. MAINTIEN DE LA PRIME QUALITE TRIMESTRIELLE 3](#_Toc77846628)

[B. prime de qualite / PRODUCTION MENSUELLE 5](#_Toc77846629)

[CHAPITRE 3 : PRIME DE PANIER 5](#_Toc77846630)

[A. PRIME DE PANIER DE JOUR 5](#_Toc77846631)

[B. PRIME DE PANIER DE NUIT 5](#_Toc77846632)

[CHAPITRE 4 : PRIME DE NUIT 5](#_Toc77846633)

[CHAPITRE 5 : PRIME COMPLEMENTAIRE DE NUIT 5](#_Toc77846634)

[CHAPITRE 6 : PRIME D’ASTREINTE 5](#_Toc77846635)

[CHAPITRE 7 : PRIME DE TRANSPORT 5](#_Toc77846636)

[CHAPITRE 8 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 6](#_Toc77846637)

[A. CONGES PAYES 6](#_Toc77846638)

[B. PLANNING D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 2021\_2022 6](#_Toc77846639)

[CHAPITRE 9 : SALAIRES 6](#_Toc77846640)

[A. SALAIRES 6](#_Toc77846641)

[B. MAJORATION HEURES SUPPLEMENTAIRES 25% et activite partielle 7](#_Toc77846642)

[CHAPITRE 10 : MUTUELLE 7](#_Toc77846643)

[CHAPITRE 11 : DUREE 7](#_Toc77846644)

[CHAPITRE 12 : INFORMATION DU PERSONNEL, SUIVI ET PUBLICITE DE L’ACCORD 7](#_Toc77846645)

[A. DEPOT DE L’ACCORD. 7](#_Toc77846646)

[B. COMMUNICATION 7](#_Toc77846647)

[C. PUBLICITE 8](#_Toc77846648)

# PREAMBULE

Dans la continuité des accords précédents, la Direction et les Organisations Syndicales signataires considèrent qu’il est nécessaire d’assurer la compétitivité de notre entreprise face aux exigences du marché internationale et de l’environnement économique.

En conséquence, le présent accord répond à ces attentes pour assurer le maintien et l’évolution de la rentabilité du groupe AKWEL et surtout la pérennité de ses emplois.

# CHAPITRE 1 : CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord concerne et s’applique à l’ensemble des salariés des Etablissements AKWEL situés en France.

# CHAPITRE 2 : PRIME QUALITE (Choix à définir entre A ou B)

## MAINTIEN DE LA PRIME QUALITE TRIMESTRIELLE

Les parties signataires conviennent d’une revalorisation pour l’année 2022 de la prime de qualité pour le personnel exerçant les fonctions d’opérateur, d’opérateur leader, de magasinier, de manutentionnaire, de conducteurs de ligne, de technicien d’unité de production et de Gestionnaire Expédition. Celle ci sera attribuée en fonction :

* de l’assiduité
* d’objectifs qualité

La prime qualité sera distribuée en fonction des résultats tous les trimestres, à la fin du mois suivant le trimestre, soit, avril, juillet, octobre et janvier de l’année suivante et à la condition d’être toujours inscrit au sein des effectifs au moment du versement.

**2.1 Assiduité trimestrielle :**

Pour le personnel concerné, il sera tenu compte de l’assiduité au cours du trimestre de référence dans le calcul du montant de la prime qualité.

En fonction du nombre de jours travaillés, le trimestre précédent de l’attribution de la prime, le montant de la prime potentielle sera calculé en fonction du tableau suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de jours ouvrés dans le trimestre (Hors JNT) | Assiduité dans le trimestre | Pourcentage de la prime qualité |
| 60 jours | 60 à 58 jours  57 à 52 jours  51 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |
| 61 jours | 61 à 59 jours  58 à 53 jours  52 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |
| 62 jours | 62 à 60 jours  59 à 54 jours  53 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |
| 63 jours | 63 à 61 jours  60 à 55 jours  54 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |
| 64 jours | 64 à 62 jours  61 à 56 jours  55 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |
| 65 jours | 65 à 63 jours  62 à 57 jours  56 jours et moins | 100% de la prime qualité  50% de la prime qualité  0% de la prime qualité |

Les absences pour congés payés, congés pour événements familiaux, congés d’ancienneté, congés de médaille sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la prime.

En cas de congés maternité ou maladie professionnelle sur la période de référence, la prime sera proratisée en fonction du temps de présence.

L’absence pour accident du travail, sera assimilée à du temps de travail effectif à la condition que le salarié n’ait pas été absent tout le trimestre considéré.

**2.2 Objectif qualité :**

Pour le personnel concerné, la direction du Groupe définit l’objectif qualité annuellement avec une visibilité sur 5 ans.

* L’indicateur qualité suivi est le niveau PPM (nombre de pièces non conformes pour un million de pièces livrées) vis-à-vis de la performance avec les constructeurs d’ AKWEL et les intersites
* Les périodes et dates d’arrêts des résultats sont définies au sein du mode opératoire CLI05-01-005 « déclaration des incidents et calcul de la performance ».

**Objectif**:

Pour l’ensemble des établissements, l’objectif PPM est d’atteindre le niveau « référence classe mondiale ».

Une communication hebdomadaire est réalisée au travers du QSE² performance reporting et est disponible sur le portail collaboratif ([GROUPE](javascript:goSpace('WA104')) > [QSE - QSE²](javascript:goSpace('WA229')) > [QSE² Control Tower](javascript:goSpace('WA10148')) > [DQSE² Control Tower](https://www.akwel.net/silverpeas/Rkmelia/kmelia19921/Main) > [Weekly QSE² performance](javascript:onClick=topicGoTo('186695')) )

**Montant de la prime qualité :**

Les PPM pris en compte pour l’attribution de la prime seront les PPM cumulés sur le trimestre considéré.

Après pré validation par chaque directeur d’usine, les résultats sont figés et disponibles sur le portail collaboratif ([GROUPE](javascript:goSpace('WA104')) > [HR-HUMANRESOURCES](javascript:goSpace('WA8160')) > [PUBLICATIONS GENERALES INTERNES](javascript:goSpace('WA7324')) > [Indicateurs Satisfaction Client](https://www.akwel.net/silverpeas/Rkmelia/kmelia40412/Main) ).

Ce support de communication (identique pour les indicateurs de suivi de l’accord d’intéressement) permet de présenter et commenter ces résultats auprès de chacun des Comités Sociaux et Economique d’établissement.

La Prime Qualité trimestrielle brute est versée selon le découpage suivant :

- : 0 €

= : 50 €

+ : 100 €

++ : 150 €

## prime de qualite / PRODUCTION MENSUELLE

Les parties conviennent que cette prime est reconduite pour l’année 2022 selon les modalités définies dans le précédent accord en vigueur.

Toute mise en place fera l’objet d’une information préalable au Comité Social Economique d’établissement.

# CHAPITRE 3 : PRIME DE PANIER

## PRIME DE PANIER DE JOUR

Les parties signataires conviennent de la reconduction de la prime de panier de jour mise en place dans l’accord du 15 février 2000, pour le personnel travaillant sur équipes successives de jour

Son montant est revalorisé à 4.64 € (soit + 3 %) par poste

Cette prime s’applique à l’ensemble des établissements ne bénéficiant pas à la date d’application de l’accord, d’une prime de panier plus favorable définie par accord conventionnel.

## PRIME DE PANIER DE NUIT

Les parties signataires conviennent de la reconduction de la prime de panier de nuit selon les modalités conventionnelles définies dans l’accord du 15 février 2000.

Son montant est revalorisé à 5.78 € (soit + 5%) par poste pour les établissements appartenant à la convention collective de la Plasturgie.

# CHAPITRE 4 : PRIME DE NUIT

Les parties signataires conviennent de maintenir le montant de la prime de nuit conformément à l’accord du 10 septembre 2002 relatif au travail de nuit

# CHAPITRE 5 : PRIME COMPLEMENTAIRE DE NUIT

Les parties signataires conviennent de reconduire la prime complémentaire de nuit conformément à l’accord du 15 février 2000.

Son montant est revalorisé à 2 € (soit +5,26%) par poste.

# CHAPITRE 6 : PRIME D’ASTREINTE

Les parties signataires conviennent de reconduire la prime d’astreinte selon les mêmes modalités que dans l’accord du 20 décembre 2000.

Son montant est revalorisé à 2.13 € (soit + 3%) par poste.

# CHAPITRE 7 : PRIME DE TRANSPORT

Les parties signataires conviennent du maintien de la prime de transport d’un montant forfaitaire et uniforme d’un montant de **6€** par mois pour l’ensemble des salariés ne bénéficiant pas à ce jour de prime de transport conventionnelle.

# CHAPITRE 8 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

## CONGES PAYES

La Direction rappelle d’abord que l’organisation des fermetures annuelles congés payés s’effectue dans le cadre légal d’une période de 3 ou 4 semaines en été et la 5ème semaine étant positionnée à l’occasion de la fermeture des vacances de Noel. L’organisation pratique des congés payés dans le cadre des fermetures des usines fait l’objet d’une consultation des Comités Sociaux et Economiques d’établissement.

Elle précise ensuite que dans le cadre de l’accord d’aménagement du temps de travail, les congés restant sont positionnés prioritairement dans les périodes creuses d’activité (mois contenant un JNT).

Dans le cadre de la note de fermeture annuelle soumise à consultation du Comité Social et Economique, les parties signataires rappellent que la prise de congés payés peut se réaliser tout au long de la période de référence, sous réserve :

* de l’autorisation préalable expresse de la hiérarchie (bon de congé) au regard de l’activité de son service,
* que le personnel en congés payés ne soit pas remplacé pendant cette absence par du personnel précaire.

## PLANNING D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 2022\_2023

Tenant compte du nombre de jours ouvrés mensuel, du chiffre d’affaires pièces à réaliser mensuellement et après négociations, les parties conviennent que les jours non travaillés du planning d’aménagement du temps de travail 2022\_2023 seront les :

15/07/2022 (pont), 16/09/2022, 31/10/2022 (pont), 18/11/2022, 23/12/2022, 02/01/2023, 17/02/2023, 24/03/2023, 28/04/2023, 19/05/2023 (pont)

Le planning est annexé au présent accord.

# CHAPITRE 9 : SALAIRES

## SALAIRES

Au regard de l’augmentation du smic **+0.9%** pour l’année **2022**,  de l’inflation **2021** de **2.8%,** les parties signataires conviennent d’attribuer une enveloppe de **3.2 %** de la masse salariale des salaires de base ventilée comme suit :

**Pour l’ensemble du personnel** : Enveloppe d’augmentation Individuelle au mérite de **3.2%.**

Il est convenu un Talon brut mini de 100 € pour les Cadres et de 50 € pour les Non Cadres

La Direction s’engage à ce que plus de 90% du personnel ayant plus de 3 ans d’ancienneté et conformes aux attentes selon le dernier EIA réalisé entre novembre 2021 et fin mars 2022 (résultat 2021) puisse bénéficier d’une augmentation individuelle (AI) selon les talons définis ci-dessus.

Logiquement, le personnel au dessus des fourchettes de salaire ne sera pas concerné.

A la demande des organisations syndicales représentatives signataires, un focus spécifique sera réalisé sur les métiers clés ou en tension de l’entreprise et notamment les Techniciens de maintenance, Outilleurs, prototypistes.

La Direction s’engage également à ce que le salaire des Magasiniers et Opérateurs Leader soit à minima : **SMIC + 50€ brut**

Les parties signataires s’accordent à ce que les augmentations individuelles soient attribuées entre avril et juillet 2022 après la réalisation des entretiens individuels annuels de la période considérée.

Les parties signataires s’engagent à se réunir en septembre 2022 afin de faire un bilan sur l’ensemble des Augmentations Individuelles réalisées. Un suivi spécifique sera également réalisé pour les collaborateurs non conformes aux attentes.

La Direction rappelle que les promotions et évolutions salariales contractuelles programmées seront en dehors de l’enveloppe et applicables pour tous.

## MAJORATION HEURES SUPPLEMENTAIRES 25% et activite partielle

L’activité partielle a sur la période d’aménagement du temps de travail 2021\_2022 impactée le temps de travail, donc les heures supplémentaires prépayées ainsi que leur exonération et défiscalisation chaque mois. Afin de prendre en compte l’engagement du personnel pendant la période 2021 très fortement impactée par la crise sanitaire mondiale de la Covid 19, les organisations syndicales revendiquent la neutralisation de l’impact de l’activité partielle en paie sur le bilan de fin période.

Les régularisations relatives aux majorations à 25% du bilan de fin de période d’aménagement du temps de travail (ATT) seront compensées par le versement d’une prime brute d’un montant équivalent. La Direction rappelle que cette régularisation (période 2021-2022) se fera selon les mêmes conditions que le calcul de l'exonération et la défiscalisation des heures supplémentaires par l’application d'un coefficient d'absence correspondant au rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait due être versée si le salarié n'avait pas été absent (réduction générale loi Fillon). En application des dispositions légales et fiscales, la neutralisation ne concernera pas l’exonération et défiscalisation des heures supplémentaires.

# CHAPITRE 10 : MUTUELLE

Conformément à notre accord de juillet 2021, dans lequel nous nous sommes engagés à harmoniser les garanties des non cadre à celles des cadres obligatoires, un groupe de travail, composé de représentants de la Direction et du CSEC, a été mis en place.

Le fruit des négociations a été présenté le 17 février 2022 à l’ensemble des organisations syndicales qui sont satisfaites du résultat obtenu.

Une information consultation a été réalisée en CSEC le 2 mars, avec un avis favorable à l’unanimité

En synthèse, les principales évolutions seront les suivantes à partir du 1er avril 2022 :

* Intégration, sans surcoût, du réseau **SantéClair** qui regroupe des praticiens notamment sur l’optique permettant le remboursement intégral des verres, avec un zéro reste à charge pour le salarié*,*
* Mise en place pour les collaborateurs non cadres des garanties équivalentes à celles des cadres pour 2.16€ supplémentaires / mois partagés à parts égales entre le salarié et AKWEL. La cotisation au Régime de base (isolé) sera quasi équivalente à la surcomplémentaire 1 actuelle. Cela équivaut à un gain salarial d’augmentation du pouvoir d’achat de 22.28€ / mois (soit 267.36€ annuel) en isolé et 17.25€ pour une cotisation familiale (soit 207€ annuel).

# CHAPITRE 11 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à l’année civile 2022. Ses dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible. A l’échéance de cette date, il cessera automatiquement de produire ces effets.

# CHAPITRE 12 : INFORMATION DU PERSONNEL, SUIVI ET PUBLICITE DE L’ACCORD

## DEPOT DE L’ACCORD.

Conformément à l’article L. 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la DREETS (**D**irection **R**égionale de l’ **E**conomie, de l’ **E**mploi, du **T**ravail et des **S**olidarités). et au Greffe du Conseil de Prud’hommes du siège social dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

## COMMUNICATION

Le texte intégral de l’accord est remis à chacune des parties signataires.

Une communication sera effectuée au sein du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d’Etablissement, avec remise d’un exemplaire au Secrétaire de ces instances. Cet accord sera porté à la connaissance des salariés de l’entreprise via le « Portail Collaboratif ».

Les syndicaux centraux et les délégués syndicaux des différents établissements recevront un exemplaire du présent accord.

## PUBLICITE

Conformément à l’article [L2231-5-1](https://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L2231-5-1.html) du Code du travail , cet accord sera publié sur le site officiel de Légifrance dans un délai de 4 mois après le dépôt à la DREETS

Conformément au décret n°[2017-752](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/3/ETST1708594D/jo/texte/fr) du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, publié au JO le 5 mai 2017, et d’un commun accord entre les différents signataires dudit accord , les articles faisant l’objet d’une mention relative à la non publication de leur contenu seront supprimés de la publicité.

Fait à Champfromier, le 3 mars 2022

*Pour la société,*

*Directeur Industriel Europe 3 Délégué Syndical Central CFDT*

*Déléguée Syndical central USLI*

*Délégué syndical central CGT*