**ACCORD** **ANNUEL D’ENTREPRISE**

**Février 2023**

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 2.

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 Monsieur

D’autre part,

Les parties susnommées se sont rencontrées sur l’initiative de la Société les 17 janvier, 7 février 2023.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**SOMMAIRE**

[PREAMBULE 3](#_Toc126676868)

[CHAPITRE 1 : CHAMP D’APPLICATION 3](#_Toc126676869)

[CHAPITRE 2 : PRIME QUALITE (Choix à définir entre A ou B) 3](#_Toc126676870)

[A. MAINTIEN DE LA PRIME QUALITE TRIMESTRIELLE 3](#_Toc126676871)

[B. prime de qualite / PRODUCTION MENSUELLE 5](#_Toc126676872)

[CHAPITRE 3 : PRIME DE PANIER 5](#_Toc126676873)

[A. PRIME DE PANIER DE JOUR 5](#_Toc126676874)

[B. PRIME DE PANIER DE NUIT 5](#_Toc126676875)

[CHAPITRE 4 : PRIME DE NUIT 5](#_Toc126676876)

[CHAPITRE 5 : PRIME COMPLEMENTAIRE DE NUIT 5](#_Toc126676877)

[CHAPITRE 6 : PRIME D’ASTREINTE 6](#_Toc126676878)

[CHAPITRE 7 : PRIME DE TRANSPORT 6](#_Toc126676879)

[CHAPITRE 8 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 6](#_Toc126676880)

[A. CONGES PAYES 6](#_Toc126676881)

[B. PLANNING D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 2023\_2024 6](#_Toc126676882)

[CHAPITRE 9 : SALAIRES 6](#_Toc126676883)

[A. SALAIRES 6](#_Toc126676884)

[B. MAJORATION HEURES SUPPLEMENTAIRES 25% et activite partielle 7](#_Toc126676885)

[CHAPITRE 10 : MUTUELLE 7](#_Toc126676886)

[CHAPITRE 11 : CLAUSE DE REVOYURE 7](#_Toc126676887)

[CHAPITRE 12 : DUREE 8](#_Toc126676888)

[CHAPITRE 13 : INFORMATION DU PERSONNEL, SUIVI ET PUBLICITE DE L’ACCORD 8](#_Toc126676889)

[A. DEPOT DE L’ACCORD. 8](#_Toc126676890)

[B. COMMUNICATION 8](#_Toc126676891)

[C. PUBLICITE 8](#_Toc126676892)

# PREAMBULE

A l’instar des communications réalisées auprès des instances représentatives du personnel, la Direction du Groupe AKWEL, se déclare particulièrement inquiète pour sa rentabilité 2023. En effet, l’activité prévisionnelle est en baisse, ruptures d’approvisionnement (semi conducteurs, matières premières,etc.), a cela s’ajoute les hausses des matières premières, des coûts de l’énergie, des transports, des salaires.

Malheureusement, nos clients refusent dans leur majorité, la répercussion de ces hausses qui dégradent fortement notre marge nette et pourraient mettre en danger le groupe en 2023 si cette situation n’évolue pas. L’ensemble des services sont fortement mobilisés afin de pouvoir faire accepter les augmentations à nos clients.

Dans ce contexte, la Direction considère qu’il est nécessaire de faire preuve de prudence et est ouverte à l’introduction d’une clause de revoyure au chapitre des salaires afin de laisser le temps nécessaire pour récupérer les hausses précitées.

# 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 de reconduire pour l’année 2023 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 2023 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 reconduit à 4.64 € 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 6.015 € au lieu de 5.78 € (soit + 4%) 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 de 2 € 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 de 2.13 € 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 2023\_2024

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 2023\_2024 seront les :

16/06/23, 13/07/23, 29/09/23, 27/10/23 (vacances scolaires), 17/11/23, 22/12/23 (vacances scolaires), 02/01/24 (vacances scolaires) ,22/03/24, 19/04/24 (vacances scolaires), 10/05/24 - pont

Le planning est annexé au présent accord.

# CHAPITRE 9 : SALAIRES

## SALAIRES

Les parties signataires conviennent d’une clause de revoyure en juillet 2023.

## MAJORATION HEURES SUPPLEMENTAIRES 25% et activite partielle

L’activité partielle a sur la période d’aménagement du temps de travail 2022\_2023 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 2022 très fortement impactée par la crise mondiale, 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 2022-2023) 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 la défiscalisation des heures supplémentaires.

# CHAPITRE 10 : MUTUELLE

Dans la continuité de l’harmonisation de la mutuelle mise en place en 2022, AKWEL a décidé de faire bénéficier tous les salariés des nouvelles obligations conventionnelles de la Métallurgie, toutes conventions confondues, sur la base de l’accord autonome de l’Isère, plus favorable que l’accord national à compter du 1er janvier 2023.

Un appel d’offres a été lancé par notre courtier Ilyum, afin de trouver un nouveau partenaire qui réponde aux obligations de garanties supérieures et ce avec les meilleures conditions tarifaires possibles :

**Santé :** les principaux impacts, avec une meilleure prise en charge, concerne les garanties suivantes (détail joint en annexe) :

* Consultations de spécialistes
* Actes d’imagerie, échographie, radiologie
* Matériel médical
* Appareil auditif
* Dentaire
* Optique
* Maternité
* Cure

**Prévoyance :** l’impact concerne principalement, les garanties décès et la mise en place d’une rente d’éducation.

A compter du 1er janvier 2023, tous les salariés bénéficieront des mêmes garanties, toujours sur le principe d’une base de garanties complétée, par 2 surcomplémentaires facultatives au choix du salarié, réseau Santéclair inclus.

# CHAPITRE 11 : CLAUSE DE REVOYURE

La direction et les organisations syndicales signataires conviennent de se revoir en juillet 2023 afin de faire un bilan sur son application et discuter d’une enveloppe d’augmentations salariales.

# CHAPITRE 12 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à l’année civile 2023. Ses dispositions forment un tout et ont un caractère indivisible. A l’échéance de cette date, il cessera automatiquement de produire ces effets.

# CHAPITRE 13 : 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 Romans, le 7 février 2023

*Pour la société,*

*Directeur Industriel Europe 2 Délégué Syndical Central CFDT*

*Délégué Syndical central USLI*

*Délégué syndical central CGT*