****

|  |
| --- |
| **Négociation Annuelle Obligatoire**  **2022**  **Accord d’Entreprise portant sur la négociation annuelle 2022 au titre de la rémunération, de la durée effective du travail, de l’organisation du temps de travail, de l’épargne salariale, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et du partage de la valeur ajoutée** |

**Entre les soussignés :**

* **La société AMPHENOL AIR LB,**

Dont le siège social est 2 rue Clément Ader - **08110 CARIGNAN**

Représentée par Monsieur **XXXXXXXX**,

Agissant en qualité de Directeur Général Salarié,

**De première part,**

**Et :**

* **L’Organisation Syndicale FO**

Représentée par Monsieur **XXXXXXXX**, agissant en qualité de Délégué Syndical FO,

Assisté de :

Madame **XXXXXXXX,** membre titulaire de la Délégation du Personnel au CSE, 1er Collège, FO

* **L’Organisation Syndicale CFDT**

Représentée par Monsieur **XXXXXXXX**, agissant en qualité de Délégué Syndical CFDT,

Assisté de :

Monsieur **XXXXXXXX**, membre suppléant de la Délégation du Personnel au CSE, 3e Collège

A la demande des partenaires sociaux, Monsieur **XXXXXXXX**, Représentant de la Section Syndicale CGT, a été invité à assister à la négociation.

**De seconde part,**

**Préliminaire**

Conformément à la Législation en vigueur, les parties ont conduit la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022.

Cette négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2022 a été engagée à l’initiative d’AMPHENOL AIR LB, dès le 4e trimestre 2021, en vue d’une application des différentes dispositions en résultant dès le 1er janvier 2022, au lieu et place du 1er avril 2022, avec pour objectif la prise en compte des impératifs de maintien du pouvoir d’achat.

Par conséquent, le présent accord sera applicable dès le 1er janvier 2022, les salariés d’AMPHENOL AIR LB bénéficiant sur une période supplémentaire de 3 mois à 3.25 mois (selon la catégorie professionnelle) de ses dispositions.

La négociation annuelle 2022 s'est, du reste, déroulée conformément au protocole d’accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2022, établi suite à la 1ère réunion du 29 octobre 2021.

Par suite, le calendrier de négociation a été respecté :

* 29 Octobre 2021,
* 05 Novembre 2021,
* 17 Novembre 2021,
* 29 Novembre 2021.

Le présent accord portant sur la négociation annuelle obligatoire au titre de la rémunération, de la durée effective du travail, de l’organisation du temps de travail, de l’épargne salariale, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et du partage de la valeur ajoutée a donc été conclu ce 08 décembre 2021.

**Préambule**

AMPHENOL AIR LB rappelle que les éléments suivants doivent être pris en compte :

* A fin octobre 2021, le taux d’inflation est de 2.6 % par rapport à Octobre 2020, le taux d’inflation envisagé sur l’année 2021 étant de l’ordre de 2.4 %.
* Le SMIC mensuel brut a connu lors de l’année 2021, deux revalorisations, respectivement + 15 € environ, en janvier 2021, et + 35 € environ, en octobre 2021 (en raison d’une hausse de l’inflation), soit un total d’environ 50 € au titre de l’année 2021.
* La situation de l’entreprise demeure fragile suite à l’effondrement des débouchés (en particulier dans l’aéronautique civile) dû à la crise sanitaire COVID 19 en 2020.

AMPHENOL AIR LB a vu son chiffre d’affaires chuter à 48.6 M€ en 2020 (73,645 M€ en 2019 et une prévision initiale de 78 M€ pour 2020).

Les prévisions de cumul des ventes pour l’année 2021 restant préoccupantes et sont de l’ordre de 43 M€ (pour un budget de 48.3 M€).

* L’APLD (Activité Partielle Longue Durée) mise en œuvre à compter du 1er Janvier 2021 est consécutive à l’activité partielle de droit commun (d’août 2020 à décembre 2020).

Après un niveau intense sur 2020 et le 1er trimestre 2021, le recours à l’activité partielle de longue durée a été particulièrement allégé sur le 2ème semestre 2021, compte tenu d’un niveau d’activité économique plus soutenu qu’au 1er semestre 2021.

Pour rappel, AMPHENOL AIR LB s’est engagée à compenser chaque heure perdue au titre de l’activité partielle à hauteur de 100 % du salaire brut horaire (plafonné à : salaire de base + ancienneté).

Cette compensation a représenté 120 K€ en 2020 et 165 K€, pour l’année 2021 (situation arrêtée au 31 octobre 2021), soit un total de 285 K€.

* Sur les derniers exercices et jusqu’en 2020, AMPHENOL a toujours consenti un niveau d’augmentation largement respectueux de ses engagements, soit au-delà de l’inflation.

Ces données prises en compte, il a été conclu le présent accord.

# Champ d’application

Les dispositions suivantes s’appliquent à l’ensemble des salariés d’AMPHENOL AIR LB.

# Salaires effectifs

## Augmentation générale

**1.34 %** de la masse salariale budgétée sera consacrée à l’augmentation générale des salaires du personnel d’AMPHENOL AIR LB.

Par augmentation générale, il convient d’entendre l’augmentation uniforme du salaire de base brut des salariés satisfaisant aux conditions d’attributions définies ci-après.

Cette augmentation générale concernera l’ensemble des salariés d’AMPHENOL AIR LB.

Celle-ci sera de **46.30 € bruts mensuel** (sur la base d’un temps complet) et effective à effet du 1er janvier 2022 pour l’ensemble des salariés, présents à l’effectif au 1er octobre 2021.

Cette augmentation viendra en déduction :

* de toute augmentation légale ou conventionnelle pouvant être attribuée, au 1er janvier 2022.

et

* de toute revalorisation entrant dans le cadre d’un plan d’intégration ou d’évolution de carrière effectif au cours de l’année 2022

## Augmentation individuelle

**1 %** de la masse salariale budgétée sera consacrée aux augmentations individuelles des salariés d’AMPHENOL AIR LB.

Les augmentations individuelles seront attribuées sur proposition des responsables de départements et applicables au 1er janvier 2022.

Elles s’appliqueront à l’ensemble des salariés, présents à l’effectif au 1er octobre 2021.

Est exclu, tout salarié ayant bénéficié, au 1er Janvier 2022, d’une revalorisation entrant dans le cadre d’un plan d’intégration (ex : nouveaux embauchés) ou d’évolution de carrière.

Cette politique d’augmentation individuelle s’inscrit, en outre, dans le plan de résorption des écarts de rémunération en application de l’accord portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021 à 2023).

# Autres dispositions

## Utilisation des compteurs RTTE et RCN (Repos Compensateur de Nuit)

Les dispositions concernant l’utilisation des compteurs RTTE et RCN (Repos Compensateur de Nuit) intégrés à titre dérogatoire dans l’avenant à l’accord RTT signé le 09 mai 2017, au titre de l’année 2021, seront reconduites sur l’année 2022.

Pour rappel, il est possible de consommer, les heures comptabilisées dans ces compteurs sans attendre l’obtention de l’équivalent d’une journée.

## Barème de la prime de transport

Le barème de la prime de transport actuellement en vigueur bénéficiera d’une revalorisation de **10%.**

Cette augmentation sera appliquée à l’ensemble des bénéficiaires actuels.

## Prime d’assiduité

La prime d’assiduité bimestrielle de 140 € bruts devient une prime d’assiduité mensuelle de **70 €** bruts, à compter de janvier 2022 (avec un premier versement en Février 2022).

Elle est proratisée pour les temps partiels et les apprentis.

Les conditions d’attribution de la prime sont rappelées :

**■ Conditions d’attribution de la prime :**

* conditions liées à l’absentéisme :
* Toute absence quelle qu’en soit la cause ou le motif à l’exception des absences pour congés payés, heures de délégation, formation professionnelle ou de congés pour évènements familiaux, absences rémunérées assimilées à un congé (RTTE, RC, RCR,…) sera considérée comme une absence excluant le droit à prime d’assiduité,
* Tout retard ou temps manquants sur les plages fixes quel qu’en soit la cause exclut le droit à attribution de la prime.

A titre dérogatoire (conformément à la note de service 94-011) , toute anomalie consécutive à un accident du travail, un examen médical ou de laboratoire, une convocation par l’autorité militaire, par un chef d’établissement scolaire, dans un centre de sécurité Sociale, par une Assistante sociale, par une autorité territoriale, un appel d’un chef d’établissement scolaire, infirmière, assistante sociale, responsable de centre aéré pour un enfant malade ou victime d’un accident pourra ne pas entraîner la suppression de la prime d’assiduité moyennant la présentation d’un justificatif, au plus tard le lendemain, avant 10 H au Bureau des ressources Humaines.

Les temps manquants pourront être accomplis pendant les plages mobiles, en accord avec le Chef de Service.

■ **Périodicité d’acquisition** : mois (du 16 m-1 au 15 m)

■ **Périodicité de paiement** : mensuelle

*Exemple : la prime du mois de Février 2022 prend en compte les évènements du 16 janvier 2022 au 15 février 2022)*

■ **Dérogation** :

L’absence suite à accident du travail n’est pas privative du versement de la prime d’assiduité.

Les absences entrant dans le champ d’application de la note de service N°21-104 constituent également une dérogation à l’application des présentes dispositions.

Dans le cas où l’absence considérée est à cheval sur 2 périodes et inférieure à 2 semaines (calendaires), une seule prime sera supprimée.

Cette disposition est mise en place à titre d’essai durant la période courant jusqu’au 31 décembre 2022.

**3.4          Commission paritaire « primes de poste »**

Une commission paritaire destinée au recensement et à l’éligibilité des postes de travail à la prime de poste sera créée à compter du 1er janvier 2022.

Sa composition et son fonctionnement seront déterminés selon un protocole distinct du présent accord.

# Durée du travail – Organisation du temps de travail

Aucune modification n’est entrevue au 1er janvier 2021, l’avenant à l’accord sur l’aménagement du temps de travail signé le 09 Mai 2017 restant en vigueur.

Compte tenu de la réduction drastique d’activité, consécutivement à la crise sanitaire COVID 19, certaines dispositions de l’avenant à l’accord sont suspendues (ex : modulation) jusqu’à sa réactivation dès que nécessaire.

Néanmoins, l’horaire de travail de 35 heures de temps de travail effectif restera l’horaire de référence applicable pour l’ensemble des personnels, sauf ceux bénéficiant du dispositif de forfait en heures ou en jours, seules des évolutions législatives, voire conjoncturelles pouvant faire évoluer ce dispositif.

# Heures supplémentaires

Les dispositifs en vigueur dans l’entreprise répondent à la législation en vigueur et restent inchangés.

# Journée de solidarité

La journée de solidarité de l’année 2022 est fixée au **lundi 06 juin 2022**.

Pour permettre aux salariés de l’entreprise de respecter ce dispositif sans travailler cette journée, les modalités suivantes ont été négociées avec les partenaires sociaux :

Le respect de l’accomplissement de la journée de solidarité réduit en conséquence le nombre de jours de repos attribués au personnel attributaire, soit :

* 1 jour de repos pour le personnel bénéficiant de l’annualisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (accord du 09 Mai 2017),
* 1 jour RTT pour le personnel non-cadre et non soumis au système de modulation (accord du 09 Mai 2017), la déduction du jour de RTT étant effectuée sur la paie du mois de Juin,
* 1 jour de RTT pour le personnel cadre autonome,

Dans un souci d’équité, pour les salariés dont la sortie des effectifs aura lieu avant le mois de Juin ou dont l’entrée interviendra après le mois de Juin, une régularisation interviendra sur le mois de sortie ou d’entrée selon le cas.

Les salariés nouvellement embauchés, pouvant justifier de leur contribution à la journée de solidarité au titre de l’année 2022, ne seront pas concernés par cette disposition.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est réduite en proportion de leur horaire contractuel. Elle sera compensée par des heures travaillées ou un jour de congé.

# Mutuelle - Prévoyance

Un régime « frais de santé » est en place et couvre l’ensemble des salariés.

Un régime de prévoyance couvrant le décès, l’incapacité temporaire, l’invalidité permanente est en place pour l’ensemble des collèges.

De nouveaux contrats ont été conclus avec MALAKOFF HUMANIS, au 1er janvier 2020, le maintien des cotisations 2020 sur 2021 ayant été négocié lors de la signature du contrat.

Au titre de l’année 2022 :

* Les contrats Prévoyance subiront une hausse légale de l’ordre de 4 %.
* Les contrats Santé subiront une hausse de l’ordre de 7 %, due principalement aux mauvais résultats techniques des contrats.

Les partenaires sociaux jugent par conséquent nécessaire de mettre en concurrence, dans le courant de l’année 2022, plusieurs compagnies en vue de parvenir à l’obtention d’une plus juste adéquation entre prix du marché et garanties octroyées pour 2023.

# Épargne salariale

## Accord de participation

Un accord de participation est en place.

A priori, le résultat de 2021 ne permettra pas de dégager de réserve spéciale de participation.

## Accord d’intéressement

Un accord d’intéressement a été signé en date du 12 juin 2019 et porte sur les exercices 2019 – 2020 et 2021.

Au titre de l’année 2021, aucune prime globale d’intéressement ne pourra être dégagée compte tenu du niveau d’activité.

Les partenaires se réuniront au courant du premier semestre 2022, afin de négocier un nouvel accord portant sur les années 2022 – 2023 et 2024.

## Plan d’Épargne Entreprise

Un Plan d’Epargne Entreprise (PEE) est en place et restera inchangé.

## Plan d’Épargne Retraite Collectif

L’accord portant sur l’Epargne Retraite Collectif (PERCO) conclu le 27 mai 2016 et l’avenant à cet accord signé en date du 09 mai 2018 permet l’alimentation du PERCO avec des jours de congés (maxi 5 jours).

# Suppression des écarts de rémunération et de déroulement de carrière

L’accord en vigueur portant sur les objectifs d’égalité professionnelle au titre des années 2021, 2022 et 2023 intègre le dispositif propre à la rémunération effective et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l’index égalité salariale 2021 (sur la base des données de l’année 2020) publié le 1er mars 2021 consacrant les engagements d’AMPHENOL AIR LB : 77/100.

Ainsi les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes placés au même niveau de classification résultent du fait que les emplois réellement occupés ne sont pas les mêmes, et que les salariés concernés effectuent un travail différent qui n’est pas de valeur égale.

De même, il n’a pas été constaté d’écart particulier dans le déroulement de carrière des femmes et des hommes, ainsi qu’en témoigne le dernier index égalité hommes femmes 2021.

A cet égard, le bilan des objectifs d’égalité professionnelle de 2021 versé dans la base de données économiques et sociales a fait l’objet d’une information du CSE, dans le cadre du suivi de l’application de l’accord portant sur l’égalité professionnelle femmes / hommes, sans compter le détail des sous-composantes de l’index 2021.

# Emploi des handicapés

L’engagement d’AMPHENOL AIR LB dans l’intégration et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés consacre les valeurs sociales de l’entreprise.

Les dernières estimations confirment la politique menée tant en matière d’emplois directs de travailleurs handicapés qu’au travers des contrats de sous-traitance avec des ESAT, qui demeurent pour 2021 toujours inférieures à la normale en raison de la crise sanitaire.

La déclaration annuelle des travailleurs handicapés réalisée dans la DSN du mois de mai 2021 consacre le respect de l’obligation légale.

# Durée et publicité de l’accord

## Durée d’application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an courant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 et intègre les dispositions applicables.

A la date du 31 décembre 2022, elles cesseront automatiquement de produire effet, sachant qu’à partir du dernier trimestre 2022, les parties signataires se rencontreront afin de définir les axes de la négociation pour les douze prochains mois en prenant en compte les paramètres économiques de l’année 2022 et les premières orientations de l’année 2023.

## Publicité – Dépôt

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par les soins d’AMPHENOL AIR LB, sur la plateforme « Téléaccords » accessible depuis le site, accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du Code du Travail.

Il sera diffusé dans l’entreprise en vue d’être porté à la connaissance de tous les salariés.

Conformément à l’article D. 2231-2, un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de Prud’hommes de CHARLEVILLE MEZIERES.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct de la présente convention, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

En outre, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

A défaut, le présent accord sera publié dans sa version intégrale.

Fait à **CARIGNAN,**

En cinq exemplaires

Le 08 décembre 2021

**Pour le Syndicat FO, Pour AMPHENOL AIR LB**

**Monsieur XXXXXXXX [[1]](#footnote-2) Le Directeur Général Salarié,**

**M. XXXXXXXX [[2]](#footnote-3)1**

**Pour le Syndicat CFDT**

**Monsieur XXXXXXXX 1**

1. *1* Signature précédée de la mention manuscrite *« Lu et approuvé – Bon pour accord »* [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)