

**ACCORD D’ENTREPRISE**

**Conclu avec les membres du CSE**

**ENTRE**

La Société **CAP SAMBP,** Société par Actions Simplifiées, immatriculée au RCS sous le numéro 847885845, dont le siège social est situé à CHARLEVILLE MEZIERES (08000) au ………………., agissant par l’intermédiaire de son représentant légal Monsieur ………., Directeur Général

**ET**

Le Comité Social et Economique représenté par Monsieur …………., en sa qualité de membre titulaire élu au CSE et représentant syndical CGT et Madame …………., en sa qualité de membre titulaire élue au CSE

**PRÉAMBULE**

Suite à la reprise de la Société **CAP SAMBP** par le Groupe OXXO Evolution le 28/12/2021, la Direction et les membres du Comité Social et Economique, ont souhaité négocier, afin d’harmoniser au mieux la situation de l’ensemble des salariés.

En dépit d’un contexte économique défavorable, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l’importance du dialogue social.

Les pertes financières à fin 09/2022 s’accentuent : la Direction est donc théoriquement dans l’incapacité d’augmenter les salaires. Toutefois, au vu de la situation économique, la Direction est consciente du pouvoir d’achat actuel des salariés et consent à faire un effort en octroyant notamment un recalcul de la prime de production et une augmentation des salaires des non-cadres.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des membres du CSE, a centré le dialogue sur des mesures axées sur la rémunération, les mesures sociales et les conditions de travail.

Ces principales mesures ont été discutées lors des trois dernières réunions qui se sont déroulées les 6, 20 et 27 octobre 2022.

Les membres du CSE ont accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant leur attachement au pouvoir d’achat des salariés dans un contexte économique difficile.

Dans le cadre de la présente négociation, la Société **CAP SAMBP** et les élus du CSE s’engagent au respect des règles suivantes :

1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur

2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs

3° Concertation avec les salariés

**TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

Article 1 - Champ d’application

L’objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l’organisation du temps de travail et des mesures sociales diverses. L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention Collective Nationale de la profession se fera de ce fait, globalement sur l’ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l’ensemble des salaires.

Pour rappel, l’ensemble du personnel de la Société **CAP SAMBP** est assujetti à la Convention Collective de la Plasturgie.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés (présents et futurs) des établissements de la Société **CAP SAMBP.**

Article 2 - Durée de l’accord et dénonciation

Le présent accord, d’une durée d’un an, est applicable à compter du 1er décembre 2022.

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, se substitue de plein droit à tous accords antérieurs conclus au sein de la société, ainsi qu’à tous usages ou engagements antérieurs à la signature dudit accord et ayant la même cause ou le même objet.

Article 3 - Validité de l’accord et révision

Le présent accord, qui prend effet au 01/12/2022, pourra faire l’objet d’une révision à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et suivants du code du travail. La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception à chacune des parties signataires.

**TITRE II - TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 1 - Définition du temps de travail**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 2 - Temps de travail

L’ensemble des salariés travaillent 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois.

Les salariés sont rémunérés 169 heures au taux normal. Ainsi, la majoration des heures de la 35e à la 39e sont compensées par 46.80 heures de Réduction de Temps de Travail (RTT) annuel.

**TITRE III - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Article 1 - Horaires de travail

Chaque salarié, exceptés les cas exceptionnels (travail à temps partiel, congé parental d’éducation à temps partiel …) effectue 39 heures par semaine, réparties selon le service du salarié.

Les services de la Société CAP SAMBP sont les suivants :

* Ateliers de fabrication
* Service travaux Ardennes
* Bureau 08
* Conduite de travaux
* Service travaux Ile de France
* Bureau 77
* Personnel en 2x8

A/ Etablissement de CHARLEVILLE MEZIERES (08) :

ATELIERS DE FABRICATION PVC / MAINTENANCE / MAGASIN / LOGISTIQUE :

* Du lundi au jeudi : 6h00 - 10h00 / 10h20 – 14h35 (8.25h)
* Le vendredi : 6h00 – 12h00 (6h)

SERVICE TRAVAUX ARDENNES :

* Du lundi au jeudi : 7h30 - 12h00 / 12h30 - 16h45 (8.75h)
* Le vendredi : 7h30 - 11h30 (4.00h)

BUREAU 08 :

* Du lundi au jeudi : 7h30/8h00 - 12h30 / 13h00 - 16h45/17h15 (8.75h)
* Le vendredi : 7h30/8h00 – 11h30/12h00 (4.00h)

B/ Etablissement de NOISIEL (77) :

SERVICE TRAVAUX NOISIEL :

* Le lundi : 8h00 - 12h00 / 13h00 – 18h00 (9.00h)
* Du mardi au jeudi : 7h00 - 12h00 / 13h00 – 18h00 (10.00h)
* Le vendredi : /

CONDUITE DE TRAVAUX :

* Du lundi au jeudi : 8h00 – 12h00 / 13h30 – 18h15 (8.75)
* Le vendredi : 8h00 – 12h00 (4.00h)

BUREAU 77 :

* Du lundi au jeudi : 8h45/9h15 - 12h30 / 13h00 – 18h15/18h45 (9.00)
* Le vendredi : 8h30/9h00 – 11h30/12h00 (3.00h)

Les pauses non rémunérées de 10 minutes par jour deviennent sans objet pour l’ensembles des salariés de CAP SAMBP.

Les salariés administratifs bénéficient ainsi d’une plage horaire variable de 30 minutes en début et fin de journée.

Les responsables de services auront la charge de vérifier la bonne tenue des horaires.

La Direction accorde sa confiance sur le respect des horaires.

**Changements d’horaire de travail :**

Les changements exceptionnels d’horaire de travail sont portés à la connaissance des salariés concernés par voie d’affichage ou par notification remise en main propre.

Le délai de prévenance est fixé à sept jours calendaires. Il peut toutefois être réduit à la demande des salariés pour convenance personnelle, ou à l’initiative de l’employeur en cas de nécessité de service pour faire face à une situation d’urgence conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A noter que :

* Les conducteurs poids lourds, les salariés travaillant en 2x8 et les contrats en alternances (apprentissage, professionnalisation…), compte tenu de la spécificité de leur poste et/ou de leur contrat, ne sont pas concernés par ces horaires de travail
* Les heures effectuées au-delà de 39 heures, ne le seront qu’à la demande de la direction. Elles seront rémunérées ou récupérées au choix du salarié selon les dispositions légales
* En fonction des besoins liés à l’activité de l’entreprise, les salariés pourront être affectés temporairement ou définitivement à un service de l’entreprise, par exemple dans les différents ateliers de production et/ou services administratifs
* Concernant la journée de Solidarité et les ponts : à la demande de la Direction, et après information aux membres du CSE, des heures pourront être effectuées d’avances et récupérées (sans tenir compte de majoration), si la charge de travail le permet lors de ces évènements.

Article 2 - Modalité des RTT

46.80 heures de RTT annuels sont accordées aux salariés travaillant 39 heures par semaine et sont proratisés selon le temps de travail.

Les salariés à temps partiel ne bénéficient d’aucun jour de RTT.

50% des heures de RTT sont fixées par l'employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise. Les 50% des heures restantes sont librement posées par les salariés en fonction de leurs choix personnels et en respectant un délai de prévenance de 2 semaines.

Les heures de RTT non prises par le salarié seront perdues, sauf si la situation est imputable à l'employeur.

Les 46.80 heures de RTT s’acquièrent de la façon suivante :

* 0.90h de RTT / semaine de travail effectif (soit 0.90h x 52 semaines = 46.80 heures/an)

Si le salarié est absent (autres que congés payés, RTT et congés pour évènement familial) plus de 4 heures / semaine, le salarié n’acquiert ses 0.90h de RTT.

**TITRE IV - REMUNERATION**

Il est rappelé que les pertes financières à fin 09/2022 s’accentuent : la Direction est donc l’incapacité d’augmenter les salaires. Toutefois, au vu de la situation économique, la Direction est consciente du pouvoir d’achat actuel des salariés et consent à faire un effort en octroyant notamment un recalcul de la prime de production et une augmentation des salaires des non cadres.

Article 1 - Augmentation individuelle de salaire

Il est précisé que les augmentations individuelles de salaires sont octroyées selon le mérite ou selon une promotion dans le cas d’un changement de classification et ou de missions.

Article 2 – Augmentation collective

La Direction a fait part aux membres du CSE de la nécessité de rester dans un budget raisonnable pour l’entreprise, compte tenu de l’environnement conjoncturel actuel.

Au terme des négociations, les parties s’entendent pour l’octroi d’un budget consacré à une augmentation collective des salariés non-cadre à hauteur de 2% (hors prime d’ancienneté).

Article 3 - Prime de Performance

La présente prime dénonce la gratification mise en place par l’accord d’entreprise datant de 2002.

A compter du 01/12/2022, il est mis en place une prime de performance mensuelle : Bois et PVC.

Les règles de calcul de cette prime de performance mensuelle et les conditions d’attribution sont conditionnées à l’atteinte d’objectifs définis, tels que :

1. Périmètre de calcul :

* Elle est mensuelle et est payée sur le mois M.
* Les objectifs seront redéfinis chaque année.

1. Composition et modalités de calcul

La prime de performance est basée sur la performance des ateliers Bois et PVC,, la qualité des productions réalisées pour ces 2 ateliers et le taux de fréquence de la société CAP SAMBP :

* 66% : Objectif de production hebdomadaire (déterminé par atelier)
* 17% : Qualité (selon contrôles aléatoires dans chaque atelier)
* 17% : Taux de fréquence des accidents de travail (sur l’ensemble des salariés de l’entreprise)

Chaque facteur est calculé par points, déterminant une base de la prime.

La prime de performance mensuelle concerne les salariés des secteurs suivants :

* Ateliers de fabrication PVC : 100% de la prime PVC
* Ateliers de fabrication Bois : 100% de la prime BOIS
* Maintenance : 50% de la prime PVC + 50% de la prime BOIS
* Logistique : 50% de la prime PVC + 50% de la prime BOIS
* Magasin : 50% de la prime PVC + 50% de la prime BOIS
* Qualité : 50% de la prime PVC + 50% de la prime BOIS
* *Voir détail du calcul en annexe*

1. Influence des absences et conditions d’attribution

* Les salariés bénéficiant, au 31/10/2022, de la majoration de 20% dû au « portage » se verront maintenir cette majoration jusqu’à la mise en place du matériel améliorant leurs conditions de travail.

Toute autre majoration de la prime de production en dehors du portage, est annulé par cet accord.

* Les responsables d’ateliers bénéficieront de 50% de la prime.
* Elle est octroyée dans les conditions suivantes :
  + à 50% : temps de travail dans l’entreprise (cumulé ou non) > 1 014 heures
  + à 100% : temps de travail dans l’entreprise (cumulé ou pas) > 2 028 heures
* Elle sera proratisée selon l’horaire de travail du salarié et en cas d’absence du salarié pour arrêt de travail, congé paternité, absence sans solde et congés payés.

Article 4 - Participation

Un accord de participation sera étudié début 2023.

Article 5 - Budget social

Une dotation pour le budget social 2022 du CSE est octroyé pour la somme de 10 000€ et sera versée fin 11/2022.

La Direction s’engage à augmenter le budget social, dès que CAP SAMBP sera bénéficiaire.

**TITRE V – MESURES SOCIALES DIVERSES**

Article 1 - Coefficient

La Direction s’engage à étudier les coefficients de l’ensemble des salariés au cours du 1er semestre 2023.

Article 2 – Plan de développement des compétences

Le plan de développement et des compétences 2023 sera soumis aux membres du CSE début 2023.

Article 3 - Egalité Femmes – Hommes

Dans la continuité des engagements pris en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes, un accord sera étudié début 2023.

Article 4 – Régime de prévoyance et mutuelle

Il est rappelé qu’une étude est réalisée actuellement pour l’ensemble des salariés du groupe. Les nouvelles conditions seront présentées aux membres du CSE en 11/2022.

Article 5 - Handicap

La Direction poursuit les mesures engagées en faveur de l’emploi des personnes présentant un handicap avec un objectif minimal de 6% de l’effectif en unités bénéficiaires ou équivalent.

Article 6 - Qualité de vie au travail et conditions de travail

La Direction confirme sa volonté de poursuivre son engagement dans la durée, concernant la qualité de vie au travail et les conditions de travail, en investissant des mesures concernant les gestes et postures et en limitant la manipulation et le port de charges. Ces mesures seront faites en collaboration avec différents organismes tels que l’AGEFIPH et la Médecine du travail.

**TITRE VI – DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

L’accord sera déposé par la direction au greffe du conseil de Prud’hommes compétent. En parallèle, l’entreprise s’engage à déposer le présent accord auprès de la DREETS compétente selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail via la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, et à l’afficher sur les panneaux d’affichages de l’entreprise ……………..

Il sera en outre anonymisé en vue de son dépôt dans la base des données numériques des accords collectifs.

Fait à Charleville Mézières,

Le 2 novembre 2022,

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la Société**  Monsieur **…………….**  **…………….** | **Pour le CSE**  Monsieur **…………….**  **…………….**  **…………….**  **…………….** |
|  |  |