**ACCORD D’ETABLISSEMENTS MLS**

***(Charente, Allonnes, Réseau)***

**2022**

**ACCORD D’ETABLISSEMENTS**

**ENTRE**

**La S.A.S. MOTEURS LEROY-SOMER**

Représentée par,

D’UNE PART,

**ET**

* Le syndicat **C.F.D.T.** représenté par, délégué syndical central
* Le syndicat **C.F.E.-C.G.C.** représenté par, délégué syndical central
* Le syndicat **C.G.T.** représenté par, délégué syndical central
* Le syndicat **C.G.T.-F.O.** représenté par, délégué syndical central
* Le syndicat **UNSA** représenté par, délégué syndical central

D’AUTRE PART,

PREAMBULE

Conformément aux engagements pris lors de la négociation annuelle obligatoire de 2016, les avantages sociaux existants dans l’entreprise et issus de négociations annuelles obligatoires, de décisions unilatérales de l’employeur ou d’usages (résumés actuellement sous forme de fiches) sont repris dans ce présent document sous forme d’un accord d’établissements (Charente, Allonnes, Réseau).

Suivant les thèmes abordés cet accord d’établissements est complété notamment par les accords d’entreprise suivants :

* Accord d’entreprise relatif au compte épargne temps / janvier 2016,
* Accord d’entreprise relatif à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés / décembre 2015,
* Accord d’entreprise sur le contrat de génération / novembre 2014
* Accord d’entreprise relatif à la modulation du temps de travail / juillet 2014,
* Accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle hommes - femmes / mars 2019,
* Accord d’entreprise relatif à l’emploi des séniors / novembre 2009,
* Accord d’entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences / novembre 2008,
* Accord d’entreprise sur les conditions de déplacement / novembre 2007,
* Accord d’entreprise relatif à la mise en place du forfait annuel en jours / novembre 2007,
* Accord d’entreprise sur l’exercice du droit syndical et le dialogue social / Décembre 2018,
* Accord d’entreprise sur le Comité Social et Economique / Décembre 2018.

Le présent document prend en compte les mesures de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 et les évolutions législatives ayant une influence sur le précédent accord d’établissements du 26 juillet 2021.

Ce document annule et remplace le précédent accord du 26 juillet 2021.

SOMMAIRE

# ARTICLE 1 - EVOLUTION DE CARRIERE

A PROMOTIONS INTERMEDIAIRES 6

B ESSAIS PROFESSIONNELS ET FORMATIONS QUALIFIANTES 11

1 – Essais professionnels

2 – Formations qualifiantes

C FORMATIONS EN ALTERNANCE 15

## ARTICLE 2 - ABSENCES

A CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX 17

B GARDE D’ENFANT MALADE 19

1 – Congé pour enfant malade

2 – Absences pour garde d’enfant malade

C CONGES ANCIENNETE 19

D MATERNITE 20

E MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAJET 20

F INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL 21

G CONGE SANS SOLDE DE FIN DE CARRIERE 21

H DON DE JOURS DE REPOS 24

## ARTICLE 3 - REMUNERATION –

A PRIME D’ANCIENNETE 24

1 – Personnel horaire

2 – Personnel mensuel

B INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE 26

C GARANTIES DE REMUNERATION 28

1 – ETDAM

2 - Cadres

D COMPLEMENT DE SALAIRE 29

E INVENTIONS DES SALARIES 30

F DISPOSITIONS DU 13ème MOIS 30

## ARTICLE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

A HEURES MAJOREES 31

1 – Nuit – dimanche – jours fériés

2 – Heures supplémentaires

B RESTAURATION 32

1 – Repas en cantine

2 – Titres Restaurant

3 – Indemnité de panier

C INDEMNITE DEGRESSIVE EN CAS DE CHANGEMENT DE POSTE 33

D MOBILITE INTER-SITES CHARENTE 34

E CHANGEMENT DE RESIDENCE 34

F MODULATION D’HORAIRE 34

G ASTREINTES A DOMICILE 36

H TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 37

I COMPTE EPARGNE TEMPS 37

J HORAIRE INDIVIDUALISE 38

K ACTIVITE PARTIELLE 38

## ARTICLE 5 - TRANSPORT

A INDEMNITE DE TRANSPORT 39

B DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS 40

1 – Le temps de voyage et ses contreparties

2 – Les moyens de transport

3 – Versement d’une indemnité d’éloignement

4 – Autres règles applicables

C UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DANS LE CADRE D’UN DEPLACEMENT PROFESSIONEL 41

## ARTICLE 6 - AUTRES

A MEDAILLES DU TRAVAIL 41

B GRATIFICATIONS VERSEES AUX STAGES ETUDIANTS 42

C RETRAITE SUPPLEMENTAIRE 42

## ARTICLE 7 - HYGIENE-SECURITE

A SECURITE AU TRAVAIL 43

B VETEMENTS DE TRAVAIL 43

1 – Vêtements de travail

2 – Equipements de protections individuelles : lunettes de sécurité

#### ARTICLE 8 - DROIT SYNDICAL

A CONGES FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE 44

B DROIT SYNDICAL 44

C LES RESSOURCES FINANCIERES DU COMITE D’ENTREPRISE 45

1 – Le budget des activités sociales et culturelles du CSE

2 – Le budget de fonctionnement du CSE

#### ARTICLE 9 – DUREE DE L’ACCORD, REVISION, RENONCIATION  46

**ARTICLE 10 - Publicité et dépôt de l’accord**  46

article 1 – EVOLUTION DE CARRIERE

L’Entreprise maintiendra et développera sa politique de promotion des différentes catégories de salariés en faisant appel en cas de vacance ou de création de poste, en priorité, au personnel de l’entreprise possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation approprié.

La création de poste (ou la vacance de poste) sera portée à la connaissance du personnel par affichage.

Il est rappelé que l’objectif à atteindre est que tout salarié puisse progresser d’au moins 2 niveaux de qualification au cours de sa carrière dans l’entreprise (par acquisition d’un diplôme, par essai professionnel, par promotion intermédiaire, par changement de coefficient Mensuel autre que l’obligation conventionnelle de niveau IV).

**A – Promotions Intermédiaires :**

En principe, les promotions intermédiaires ont lieu 2 fois par an : au mois de janvier et au mois de juillet. Ces promotions sont réalisées avec un objectif d’équité entre les femmes et les hommes concernés.

Des dispositifs spécifiques permettant aux salariés les plus anciens de voir évoluer leur qualification font l’objet d’un objectif chiffré annuel élaboré avec les partenaires sociaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Toute personne remplissant les conditions d’ancienneté requises, qui le souhaite, doit être évaluée, de façon à pouvoir bénéficier d’une promotion intermédiaire dans les conditions définies dans le tableau ci-après.

Chaque salarié pourra obtenir une copie du document contenant sa propre évaluation. Ce document sera systématiquement joint au dossier individuel en cas de mutation dans un autre établissement.

**PERSONNEL HORAIRE**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Conditions d’ancienneté dans la qualification | Grille  d’évaluation  positive | Taux  horaire applicable | Coefficient  applicable | Quota |
| SPA | 8 ans | Oui | P1A | 170 | Oui |
| P1B – P2B  P3B – P4B | 8 ans \*  5 ans pour les salariés embauchés après 50 ans | Oui | Intermédiaire entre Coef. inférieur et supérieur | Sans changement | Oui |
| SPB | 5 ans  pas de condition d’ancienneté pour :   * + de 55 ans * salariés embauchés après 50 ans | Oui | P1B | 170 | Oui |
| P1C – P2C  P3C – P4C | 5 ans \*  pas de condition d’ancienneté pour :   * + de 55 ans   - salariés embauchés après 50 ans | Oui | Coef. supérieur | Sans changement | Oui |

*Voir grille de classification jointe.*

\* Les salariés ayant obtenu un CQPM par le biais de la formation continue, et ne pouvant exercer la polyvalence acquise, doivent bénéficier d’une promotion intermédiaire sans condition d’ancienneté dans la qualification sous réserve d’une grille d’évaluation positive. Ils percevront une prime de réussite d’un montant de 300€.



PERSONNEL MENSUEL (hors Ingénieurs et Cadres)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Conditions d’ancienneté dans la qualification** | **Grille**  **d’évaluation** | Salaire | **Coefficient**  **applicable** |
| 155 B – 170 B  180 B – 190 B  215 B | 8 ans  5 ans pour les salariés embauchés après 50 ans | Grille d’évaluation positive | Augmentation identique à celle obtenue dans la catégorie horaire pour le même coef. | Sans changement |
| Du coef. 225 au coef. 395 | 8 ans | Entretien  individuel | Augmentation  du salaire | Coef. supérieur |
| 155 C – 170 C  180 C – 190 C  215 C | 5 ans  pas de condition d’ancienneté pour :   * + de 55 ans   - salariés embauchés après 50 ans | Grille d’évaluation positive | Augmentation identique à celle obtenue dans la catégorie horaire pour le même coef. | Sans changement |
| Du coef. 225 au coef. 395 | 5 ans  pas de condition d’ancienneté pour :   * + de 55 ans   - salariés embauchés après 50 ans | Entretien  individuel | Augmentation  du salaire | Coef. supérieur |

Tout salarié ayant droit qui a fait l’objet d’une évaluation positive (acquisition du nombre de points nécessaires pour une promotion) devra, sauf circonstances exceptionnelles, dans le respect du quota établi, être promu dans un délai de 3 ans.



**B – Essais professionnels & Formations qualifiantes :**

**1 - Essais professionnels :**

Les ouvrières et ouvriers professionnels peuvent demander à passer un essai d’une qualification supérieure.

Le temps passé à cet essai sera rémunéré comme temps de travail.

Le passage d’essais professionnels se déroule selon les règles décrites ci-après.

Les ouvrières et ouvriers reçus dans la qualification supérieure seront rémunérés dans leur nouvelle catégorie à partir du 1er du mois dans lequel l’essai a été effectué (date de validation l’examen).

**Règles applicables dans le département**

RETOUR DE L’INFORMATION

Possibilité d’enrichissement du poste

Entretien = demandeur

/hiérarchie

Base = fiche de définition de la profession (document 2)

Existence d’un potse du niveau requis dans le service (CFE-hiérarchie- resp. RH)

Nbre d’échecs dans la spécialité > ou = à 3

Possibilité

**OUI**

**OUI**

**N**

**O**

**N**

**N**

**O**

**N**

**OUI**

**OUI**

**NON**

**OUI**

**OUI**

Quota d’absentéisme respecté

Qualification dans le métier > 1 an

Vers CFE

Echec préalable > 1 an

**N**

**O**

**N**

Vers Demandeur

**N**

**O**

**N**

**N**

**O**

**N**

**O**

**U**

**I**

**N**

**O**

**N**

**ACCORD**

**OUI**

**NON**

Vers demandeur

**N**

**O**

**N**

**N**

**O**

**N**

Responsable RH

Demandeur

Vers responsable RH

*Document 1 = fiche individuelle de demande d’inscription pour changement de catégorie professionnelle*

*Document 2 = exemple de fiche programme / essais professionnels*

Vers responsable RH

**Règles applicables au CFE**

1. *Possibilité, hors temps de travail, d’entrainement pratique par mise à disposition de moyens*

*Document 3 = convocation essais professionnels épreuve théorique*

**Déroulement de l’essai**

Essai existant

**OUI**

**OUI**

Insuffisant

Niveau intermédiaire

Requis

Formation d’accompagnement à l’essai > 3 ans

CFE

**N**

**O**

**N**

*Document 4= Résultat théorie / essais professionnels NON ADMIS*

*Document 5= Résultat théorie / essais professionnels ADMIS*

*Document 6= Convocation/ essais professionnels épreuve théorique*

*Document 7= Résultat pratique / essais professionnels NON ADMIS*

*Document 8= Information commission de notation*

*Document 9= Résultat pratique / essais professionnels ADMIS*

Résultat vers l’intéressé par RRH

**Doc 9**

**OUI**

Admis

Accepte

Clause éliminatoire durant l’épreuve

Pièces mécaniques

**Doc 4**

**N**

**O**

**N**

**OUI**

**Doc**

**OUI**

**NON**

**OUI**

Résultat vers l’intéressé

Passage épreuve théorique

**N**

**O**

**N**

**Doc7**

**N**

**O**

**N**

**2 - Formations qualifiantes**

Personnel Horaire :

Les salariés titulaires d’un CQPM (ou un diplôme équivalent), après une évaluation des connaissances, auront la possibilité de suivre un parcours de formation qualifiante en vue d’acquérir un second diplôme CQPM dans un des métiers de l’entreprise. L’acquisition de ce diplôme, associée à d’autres conditions de polyvalence et de mobilité, permettra d’accéder au niveau de qualification supérieur.

Les salariés ayant obtenu un CQPM par le biais de la formation continue, et ne pouvant exercer la polyvalence acquise entrainant le passage à la qualification P2, bénéficieront lors de l’obtention du CQPM d’une prime de réussite.

Personnel Mensuel :

Il sera possible de suivre une formation qualifiante niveau CQPM-C (en intra ou en inter-entreprises) en vue d’acquérir un diplôme complémentaire dans un des métiers de base de l’entreprise. L’acquisition de ce diplôme, associée à d’autres conditions de polyvalence et de mobilité, permettra d’accéder au niveau de qualification supérieure.

**C – FORMATIONS EN ALTERNANCE :** *contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation*

Les contrats d’apprentissage et de professionnalisation ouvrent droit en application du code du travail à un salaire minimum déterminé en pourcentage du SMIC (ou pour les salariés de plus de 21 ans, du salaire minimum conventionnel de l’emploi si celui-ci est plus favorable).

Les pourcentages définis par la loi sont majorés dans l’entreprise de la façon suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diplôme préparé** | **Contrat de formation** | **Bases de rémunération** |
| BEP- Bac Pro | Contrat d’apprentissage | Barème légal majoré de  - 10 points la première année  - 5 points la deuxième année  - 5 points la troisième année |
| CQPM | Contrat de professionnalisation | Barème légal majoré de 15 points |
| BTS – DUT – INGENIEUR | Contrat d’apprentissage | Barème légal majoré de  - 15 points la première année  - 15 points la deuxième année  - 15 points la troisième année |

La cotisation salariale « prévoyance - maladie », pour les salariés en formation en alternance adhérents à la Mutuelle LEROY SOMER, est prise en charge à 80% par l’entreprise pendant toute la durée de la formation.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **1ère & 2ème année** | | | |  |  | **3ème année d’apprentissage** | |
| **Apprentis**  **BEP Bac Pro** | **Profession-**  **nalisation**  **< Bac Pro** | **Profession-**  **nalisation**  **> Bac Pro** | **Apprentis BAC+2 et +** | **Apprentis**  **BEP / Bac Pro** | **Apprentis BAC+2 et +** |
| **<18 ans** | 1ère  année | 37 % du SMIC  *27+10* | 70 % du SMIC  *55+15* | 80 % du SMIC  *65+15* |  | **<18 ans** | 60 % du SMIC  *55+5* |  |
| 2ème  année | 45 % du SMIC\*  (accord métallurgie)  *39+5* |
| **≥18 ans**  **et**  **<21 ans** | 1ère  année | 55 % du SMIC\*  (accord métallurgie)  *43+10* | 58 % du SMIC  *43+15* | **≥18 ans**  **Et**  **<21 ans** | 80 % du SMIC\*  (accord métallurgie)  *67+5* | 82 % du SMIC  *67+15* |
| 2ème  année | 65 % du SMIC  (accord métallurgie)  *51+5* | 66 % du SMIC  (accord métallurgie)  *51+15* |
| **≥21 ans**  **et**  **<26 ans** | 1ère  année | 63 % du SMIC  *53+10*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 85 % du SMIC  *70+15* | 95 % du SMIC  *80+15* | 68 % du SMIC  *53+15*  ou du sal. minimum conventionnel | **≥21 ans**  **et**  **<26 ans** | 83 % du SMIC  *78+5*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 93 % du SMIC  *78+15*  ou du sal. minimum conventionnel\* |
| 2ème  année | 66 % du SMIC  *61+5*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 76 % du SMIC  *61+15*  ou du sal. minimum conventionnel\* |
| **26 ans**  **et +** | 1ère  année | 105 % du SMIC  *95+10*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 115 % du SMIC  ou  85% du sal. minimum conventionnel\* | | 115 % du  *100+15*  ou du sal. minimum conventionnel\* | **26 ans**  **et +** | 105 % du SMIC  *100+5*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 115 % du SMIC  *100+15*  ou du sal. minimum conventionnel\* |
| 2ème  année | 105 % du SMIC  *100+5*  ou du sal. minimum conventionnel\* | 115 % du SMIC  *100+15*  ou du sal. minimum conventionnel\* |

La réévaluation de la rémunération intervient à compter du premier jour du mois suivant le jour où l’âge en cause est atteint.

Une prime de fidélité est versée dans les conditions prévues par l’accord du 15 Mars 2001 relatif aux contrats de travail favorisant l’insertion dans l’emploi. Licence pro : appliquer le barème de la 2ème année (> Bac Pro).

*\* Prise en compte du plus avantageux.*

----------------------------------------

Les précédentes règles ayant trait aux promotions ont pu être aménagées afin de faciliter l’évolution de carrière de certaines catégories de personnel.

Ces spécificités se retrouvent dans les accords d’entreprise relatifs :

- à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,

- au contrat de génération,

- à l’égalité professionnelle hommes – femmes,

- à l’emploi des seniors,

- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

----------------------------------------

article 2 – ABSENCES

Les accords d’entreprise relatifs :

- au compte épargne temps,

- à l’insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,

- au contrat de génération,

- à l’égalité professionnelle hommes – femmes,

- à l’emploi des seniors

complètent les dispositions évoquées ci-après.

**A – Congés pour évènements familiaux :**

# Tout salarié bénéficie sans condition d’ancienneté, à l’occasion de certains évènements familiaux d’une autorisation d’absence dont la durée est définie dans le tableau ci–après :

# Evènements ouvrant droit à congés :

|  |  |
| --- | --- |
| Décès d’un enfant ou d’un pupille légal | 5 jours |
| Décès d’un frère, demi-frère, sœur, demi-sœur | 3 jours |
| Décès d’un petit fils, petite fille | 1 jour |
| Décès des beaux-parents (parents du conjoint) | 4 jours |
| Décès des grands-parents (y compris les grands-parents du conjoint) | 1 jour |
| Décès du beau-frère ; belle-sœur | 1 jour |
| Décès du conjoint | 5 jours |
| Décès du père ou de la mère | 4 jours |
| Mariage d’un beau-frère, belle-sœur | 1 jour |
| Mariage d’un frère, d’un demi-frère ; sœur, demi-sœur | 1 jour |
| Mariage ou remariage du salarié | 5 jours |
| Mariage d’un enfant ou du pupille légal | 2 jours |
| Naissance ou adoption d’un enfant | 3 jours |
| Signature d’un P.A.C.S. | 5 jours |
| Survenue du handicap d’un enfant | 2 jours |

# Régime juridique :

Ces jours d’absence :

* n’entraînent pas de réduction de la rémunération.
* sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés, et le calcul de l’absentéisme lié au contrat d’intéressement.

# Modalités d’application :

1. Salarié vivant en situation de concubinage ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (P.A.C.S) :

Le congé accordé au salarié en cas de :

* décès du conjoint,
* décès d’un beau- frère, d’une belle-sœur
* décès des beaux-parents
* décès des grands-parents
* mariage d’un beau-frère ou d’une belle-sœur

est étendu au salarié vivant en concubinage, ainsi qu’aux partenaires liés par un PACS, à condition d’en apporter la preuve (certificat de concubinage ou de P.A.C.S).

2. Le salarié doit justifier de l’évènement familial invoqué.

3. Les congés pour évènements familiaux sont pris à l’occasion de l’événement (délai raisonnable).

Cependant :

* Lorsque l’événement intervient durant le congé principal, le congé correspondant est accolé au congé principal à condition que l’intéressé avise son chef de service (ou le responsable de l’usine en cas de fermeture) en lui apportant la justification du congé (acte d’état civil) et le prévienne du jour de reprise du travail.
* Le congé de naissance doit être pris dans les quinze jours entourant la naissance.
* Si un salarié se marie durant la période de congé annuel, le congé spécial prévu doit être pris avant le 31 octobre.

4. Une autorisation d’absence plus longue peut éventuellement être accordée, en cas de déplacements lointains.

**B – GARDE D’ENFANTS MALADES :**

# 1 - Congé pour enfant malade

Tout salarié peut bénéficier d’un congé non rémunéré en cas de maladie ou d’accident, constaté par certificat médical, d’un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est déterminée conformément aux lois et conventions applicables.

[un congé non rémunéré, dont la durée ne peut dépasser 6 mois, est accordé sur présentation d’un certificat médical pour soigner une personne à charge].

# 2 - Absences pour garde d’enfant malade : modalité applicable en cas de situation imprévue

Une autorisation d’absence est accordée pour soigner un enfant malade sur présentation d’un certificat médical attestant que l’état de l’enfant nécessite la présence continuelle du salarié (maladie ou accident, constatés par certificat médical, d’un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge au sens de l’article L.513-1 du code de la sécurité sociale).

Cette absence est considérée comme un arrêt maladie, notamment pour ce qui concerne le maintien de la rémunération et le calcul de l’intéressement.

Un bilan annuel de l’absentéisme pour garde d’enfants malades est établi et analysé dans chaque département, de façon à vérifier la bonne application de ces règles.

**C - CONGES D’ANCIENNETE**

Des congés d’ancienneté sont prévus comme suit :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ANCIENNETE | OUVRIERS/  EMPLOYES | TDAM | CADRES |
| Agé de 30 ans et 1 an de présence |  |  | 2 jours |
| 2 ans de présence |  |  | 2 jours |
| Agé de 35 ans et 2 ans de présence |  |  | 4 jours |
| 5 ans de présence | 1 jour | 2 jours | 4 jours |
| 10 ans de présence | 2 jours | 3 jours | 6 jours |
| 15 ans de présence | 3 jours | 4 jours |  |
| 20 ans de présence | 4 jours | 5 jours |  |
| 25 ans de présence | 5 jours | 6 jours |  |
| 30 ans de présence | 6 jours |  |  |

Les congés d’ancienneté :

* Sont acquis dès le 1er janvier de l’année en cours.
* Le cumul des congés d’ancienneté sur deux ans est possible à condition :
* d’en aviser le chef de service suffisamment à l’avance.
* de ne pas accoler ces jours au congé principal.

Pour le calcul des droits au congé d’ancienneté, l’ancienneté acquise au cours des missions de travail temporaire sera prise en compte pour une durée maximale de 6 mois.

**D - LA MATERNITE**

# Organisation du travail

En cas de changement de poste demandé par le médecin traitant du fait d’un état de grossesse constaté, l’intéressée bénéficie du maintien, jusqu’à son départ en congé maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse.

Les visites prénatales pendant le temps du travail sont payées comme temps de travail.

Lorsque la pratique de l’horaire variable ne permet pas un échelonnement des entrées et sorties du personnel, afin d’éviter aux femmes enceintes toute bousculade, celles-ci seront autorisées à entrer et sortir 10 minutes avant l’horaire habituel de travail.

Il est accordé aux femmes enceintes de 3 mois et plus, une pause de 15 minutes le matin et une pause de 15 minutes l’après-midi, se cumulant éventuellement aux pauses liées au travail en faction.

Pour le conjoint, il sera fait application de l’article L1225-16 du code du travail.

# Indemnisation du congé de maternité

#### OUVRIERS – EMPLOYES – TDAM & CADRES :

* *moins de 10 ans d’ancienneté*

Le salaire est garanti pendant une période de six semaines avant la date présumée de l’accouchement (éventuellement augmentée d’un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire), et de dix semaines après la date d’accouchement (prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples).

* *plus de 10 ans d’ancienneté*

Le salaire est garanti pendant 6 mois sur la base du salaire fixe mensuel.

**E - MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAJET**

Après 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise l’employeur complète les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour assurer au salarié les ressources définies dans le tableau ci-après :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **OUVRIERS ET EMPLOYES** | **TDAM ET CADRES** |
| Moins de 6 mois d’ancienneté | Pas d’indemnisation complémentaire  aux indemnités journalières versées  par la sécurité sociale | Pas d’indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale |
| De 6 mois à 5 ans d’ancienneté | * 45j à 100% (salaire fixe mensuel) * 30j à 75% (salaire fixe mensuel) | * 3 mois à plein tarif * 3 mois à demi-tarif |
| De 5 ans à  10 ans d’ancienneté | - 60j à 100% (salaire fixe mensuel)  - 40j à 75% (salaire fixe mensuel) | * 4 mois à plein tarif * 4 mois à demi-tarif |
| Après 10 ans d’ancienneté | Le salaire est garanti pendant 6 mois sur la base du salaire fixe mensuel. | * 6 mois à plein tarif * 6 mois à demi-tarif |

Si plusieurs congés de maladie sont pris par un salarié au cours d’une année civile, la durée d’indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci–dessus fixées.

L’assiette de calcul pour le salaire à maintenir en cas de maladie inclut les primes et les majorations d’heures que le salarié aurait perçues s’il avait travaillé (hors remboursement de frais et dans les limites des règles liées au maintien du salaire).

**F - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES**

Le salaire est maintenu durant une période d’un an sans condition d’ancienneté.

Les sommes dues au titre des contrats d’intéressement et de participation aux bénéfices ne sont pas diminuées par une absence liée à un accident du travail, ou une maladie professionnelle.

**G - CONGE SANS SOLDE DE FIN DE CARRIERE**

Tout salarié a la possibilité de choisir entre le versement de l’indemnité de départ en retraite, ou la prise d’un congé sans solde dans les 6 mois précédant la date effective de départ en retraite.

Le congé s’effectue dans les conditions suivantes :

1. Le salarié, qui est en mesure de faire valider sa retraite, doit manifester une volonté claire et non équivoque de partir en retraite à une date définie (demande jointe + attestation CARSAT).
2. La période non travaillée, d’une durée maximale de 6 mois, ne peut être supérieure au nombre de mois défini par le barème de calcul de l’indemnité de départ en retraite (cette période peut être cumulée avec une période de congés).
3. Pour chaque mois non travaillé, le salarié perçoit une avance sur son indemnité de départ en retraite, d’un montant égal à sa rémunération mensuelle. Le cumul des avances ainsi réalisées est retenu sur le dernier bulletin de salaire (exemple dans l’annexe jointe).
4. Le bénéficiaire de ce congé reste salarié de l’entreprise.

Son contrat de travail est suspendu pour toute la durée du congé : le salarié continue à bénéficier des dispositions de droit commun, qui assurent aux assurés du régime général, le maintien pendant 1 an des prestations en nature maladie ; toutefois, le contrat de travail étant suspendu pendant cette période, les intéressés ne sont privés d’aucun salaire par la maladie, et ne peuvent donc prétendre au versement d’indemnités journalières.

1. La base de calcul de l’indemnité de départ en retraite est égale :
   1. soit à la moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois, intéressement inclus.
   2. soit au cumul des rémunérations mensuelles brutes des 14 derniers mois (hors supplément de salaire) divisé par 12.

Le montant le plus avantageux servira de base au calcul de l’indemnité de départ en retraite.

***Exemple de calcul d’un congé de fin de carrière avec une base de calcul égale à la rémunération brute des 12 derniers mois intéressement inclus.***

Salaire brut = 1 500 € / mois

Salaire net = 1 170 € / mois

Intéressement annuel = 2 500 €

Salarié avec 40 ans d’ancienneté : Indemnité départ retraite = 6 mois

⇨ (1 500 + 2 500/12) x 6 = 10 250 €

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Activité | Congé sans solde | | | | | |
|  | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Sept. |
| Salaire de base | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 |
| Retenue absence |  | - 1 500 | - 1 500 | - 1 500 | - 1 500 | - 1 500 | - 1 500 |
| Avance sur indemnité départ retraite |  | + 1500 | + 1500 | + 1500 | + 1500 | + 1500 |  |
| Retenue avance |  |  |  |  |  |  | - 7 500 |
| Indemnité départ retraite |  |  |  |  |  |  | 10 250 |
| BRUT | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 1 500 | 2 750 |
| Charges sociales (22%) | - 330 | - 330 | - 330 | - 330 | - 330 | - 330 | - 605 |
| NET PAYE | 1 170 | 1 170 | 1 170 | 1 170 | 1 170 | 1 170 | 2 145 |

# DEMANDE DE CONGE SANS SOLDE AVANT LE DEPART EN RETRAITE

**Demande à faire au moins deux mois avant la date souhaitée**

**pour le début du congé sans solde.**

PARTIE A REMPLIR PAR LE SALARIE

NOM : DEPARTEMENT :

PRENOM : SERVICE :

MATRICULE :

Je déclare avoir le nombre de trimestres nécessaires et je m’engage à faire valoir mes droits à la retraite à compter du :

……../………/………/

*(Joindre attestation CRAMCO)*

Je demande à bénéficier d’un congé sans solde avant mon départ en retraite, pour la

période du ……../………/………/ au ……../………/………/

Je déclare avoir pris connaissance des modalités et des conditions qui règlementent

la prise de ce congé et les accepter.

Le demandeur :

*Document à remettre au responsable du personnel du département*

PARTIE A REMPLIR PAR L’EMPLOYEUR

Date de réception de la demande par le service du personnel :

🞎 Accord

🞎 Refus Motif en cas de refus :

Le responsable du personnel :

### Date :

*Fait en 2 exemplaires.*

**H – DON DE JOURS DE REPOS**

Le don de jours de repos dont peut bénéficier un parent d’un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue (Code du travail art. L 1225-65.1) est étendu aux dispositifs de secours familiaux suivants : congé de présence parental, congé de solidarité familiale, et congé de proche aidant. Ces dispositifs sont définis par la loi. Un don ne peut intervenir qu’en accord avec l’employeur et concerne la 5ème semaine de congés payés, les jours de RTT à la disposition des salariés, et les jours de congé d’ancienneté.

article 3 – REMUNERATION

Certaines modalités d’application des règles liées à cet article relatif à la rémunération ont été complétées par les accords d’entreprise suivants :

* Accord d’entreprise relatif au compte épargne temps,
* Accord d’entreprise relatif à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* Accord d’entreprise sur le contrat de génération,
* Accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle hommes - femmes,
* Accord d’entreprise relatif à l’emploi des séniors,
* Accord d’entreprise sur les conditions de déplacement,
* Accord d’entreprise relatif à la mise en place du forfait annuel en jours,

**A - PRIME D’ANCIENNETE**

Les salariés bénéficient d’une prime d’ancienneté dans les conditions suivantes :

# 1 - Personnel Horaire

* Mise en œuvre : - 3% à partir de 3 ans d’ancienneté

+ 1 % par an jusqu’à

* 15% à 15 ans d’ancienneté
* Base de calcul : salaire contrat
* Date de modification : - avant 10 ans d’ancienneté
* mois anniversaire
* à partir de 10 ans d’ancienneté
* au 01/01 si date d’entrée au 1er semestre
* au 01/07 si date d’entrée au 2ème semestre
* Evolution : la prime d’ancienneté augmente :
* à chaque augmentation générale
* en cas de promotion individuelle

# 2 - Personnel Mensuel (ETDAM)

* Mise en œuvre : - 4% à partir de 3 ans d’ancienneté

+ 1% par an jusqu’à

* 15% à 14 ans d’ancienneté
* Base de calcul : salaire contrat + prime d’ancienneté
* Date de modification : mois anniversaire
* Evolution : la prime d’ancienneté augmente
* à chaque augmentation générale
* en cas de changement de coefficient (calcul basé sur la valeur du point LS)

Particularités :

Lorsqu’un salarié passe du statut horaire à un statut mensuel, sa prime d’ancienneté se calcule de la façon suivante :

* Coefficient x valeur du point x % âge d’ancienneté

Un agent de maîtrise d’atelier bénéficie d’une prime d’ancienneté majorée de 7%

La prime d’ancienneté figure sur le bulletin de paie et ne subit aucune minoration en cas d’absence.

EXEMPLE D’APPLICATION :

PRIME D’ANCIENNETE PERSONNEL MENSUEL (ETDAM)

* *date embauche : 01/01/2013*
* *à un coefficient : 285*
* *avec un salaire : 1 500 euros*

01/2016 : Calcul de la première prime d’ancienneté

1 500 x 4% = 60 €

05/2016 : Augmentation générale de 1%

Le pourcentage de l’augmentation générale s’applique sur la prime d’ancienneté :

60 € + 0,60 = 60,60 €

Nouvelle PA = 60,60 €

07/2016 : Changement de coefficient : 285 🡺 305

Calcul d’une nouvelle prime d’ancienneté

Augmentation de la PA :

(Nouveau coeff - Ancien coeff) x valeur du point LS (réf 2016) x % âge ancienneté

= (305-285) x 7,21 x 4% = 5,77

Nouvelle PA : 60,60 + 5,77 = 66,37 €

01/2017 : Mois anniversaire

((salaire contrat + prime ancienneté) x 101%) – salaire contrat = nouvelle PA

((1 515 + 66,37) x 101%) – 1 515 = 82,18 €

Nouvelle PA = 82,18 €

**B - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE**

# Prise en compte de l’ancienneté

La détermination de l’ancienneté s’effectue conformément aux lois, accords d’entreprise et conventions applicables.

Pour le personnel embauché avant son départ au service militaire, le temps passé sous les drapeaux sera pris en considération pour le calcul de l’ancienneté.

L’ancienneté acquise au cours des missions de travail temporaire sera prise en compte pour une durée maximale de 6 mois.

# Prise en compte du salaire

La base de calcul de l’indemnité de départ en retraite est égale :

* + soit à la moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois, intéressement inclus.
  + soit au cumul des rémunérations mensuelles brutes des 14 derniers mois (hors supplément de salaire) divisé par 12.

Le montant le plus avantageux servira de base au calcul de l’indemnité de départ en retraite.

Lorsqu’un salarié partira en retraite après une période de longue maladie, le calcul de l’assiette de l’indemnité de départ se fera sur la base d’un salaire reconstitué conformément à la règle dictée ci-dessus.

Les salariés ayant effectué 20 ans ou plus en faction, et travaillant de journée au moment de leur départ en retraite, bénéficieront d’une majoration de 5% de leur indemnité de départ en retraite.

# Barème

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **O.E.A.T.D.A.M** | **CADRES** |
| **ANNEES**  **d'ancienneté** | **Accords d'établissements**  **au 01/01/2004** | **Accords d'établissements**  **au 01/01/2004** |
|  | **Retraite (nombre de mois)** | **Retraite (nombre de mois)** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |
| 5 | 1.0 | 1.0 |
| 6 | 1.2 | 1.2 |
| 7 | 1.4 | 1.4 |
| 8 | 1.6 | 1.6 |
| 9 | 1.8 | 1.8 |
| 10 | 2.0 | 2.0 |
| 11 | 2.2 | 2.2 |
| 12 | 2.4 | 2.4 |
| 13 | 2.6 | 2.6 |
| 14 | 2.8 | 2.8 |
| 15 | 3.0 | 3.0 |
| 16 | 3.2 | 3.2 |
| 17 | 3.4 | 3.4 |
| 18 | 3.6 | 3.6 |
| 19 | 3.8 | 3.8 |
| 20 | 4.0 | 4.0 |
| 21 | 4.1 | 4.2 |
| 22 | 4.2 | 4.4 |
| 23 | 4.3 | 4.6 |
| 24 | 4.4 | 4.8 |
| 25 | 4.5 | 5.0 |
| 26 | 4.6 | 5.2 |
| 27 | 4.7 | 5.4 |
| 28 | 4.8 | 5.6 |
| 29 | 4.9 | 5.8 |
| 30 | 5.0 | 6.0 |
| 31 | 5.1 | 6.2 |
| 32 | 5.2 | 6.4 |
| 33 | 5.3 | 6.6 |
| 34 | 5.4 | 6.8 |
| 35 | 5.5 | 7.0 |
| 36 | 5.6 | 7.2 |
| 37 | 5.7 | 7.4 |
| 38 | 5.8 | 7.6 |
| 39 | 5.9 | 7.8 |
| 40 | 6.0 | 8.0 |
| 41 | 6.1 | 8.2 |
| 42 | 6.2 | 8.4 |
| 43 | 6.3 | 8.6 |
| 44 | 6.4 | 8.8 |
| 45 | 6.5 | 9.0 |

**C - GARANTIES DE REMUNERATION - *ETDAM-CADRES***

# 1 - ETDAM :

Il est convenu que le personnel ETDAM bénéficiera d’une augmentation de salaire dans une période de 6 mois entourant son changement de coefficient (non concernés : changements liés aux obligations conventionnelles dans le respect des minima salariaux).

Après un minimum de trois années dans le même coefficient, le salaire de base des ETDAM dépassera 115% du TEG de la Convention Collective Territoriale, et suivra les évolutions futures de ce barème.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SALAIRE MINIMUM PAR COEFFICIENT - ETDAM Etablissements Charente / 2022 | | | | | |
| Coefficient | Accueil 2022 (TEG/13) | TEG annuel 2022 150,67h | Après 3 ans dans le coefficient = TEG X 1,15 | Forfaits jours | Forfaits jours après 3 ans |
| 155 | 1 511 | 19 649 | 22 596 |  |  |
| 170 | 1 515 | 19 699 | 22 654 |  |  |
| 180 | 1 517 | 19 719 | 22 677 |  |  |
| 190 | 1 519 | 19 743 | 22 704 |  |  |
| 215 | 1 542 | 20 043 | 23 049 |  |  |
| 225 | 1 585 | 20 605 | 23 696 |  |  |
| 240 | 1 646 | 21 395 | 24 604 |  |  |
| 255 | 1 737 | 22 586 | 25 974 |  |  |
| 270 | 1 801 | 23 418 | 26 930 |  |  |
| 285 | 1 899 | 24 690 | 28 394 | 32 310 | 37 157 |
| 305 | 2 031 | 26 407 | 30 368 | 34 557 | 39 740 |
| 335 | 2 149 | 27 934 | 32 124 | 36 555 | 42 038 |
| 365 | 3 164 | 41 136\* | 41 136\* | 41 136\* | 46 303 |
| 395 | 3 164 | 41 136\* | 41 136\* | 42 436 | 48 801 |

# *TEG : Taux Effectifs Garantis Métallurgie Charente*

Le salaire minimum de référence des TDAM coefficient 365 et des cadres après 3 années en position II sera équivalent au plafond Sécurité Sociale 2021.

# 2 - Cadres :

Après un minimum de trois années en Position II, le salaire brut annuel des Cadres ne sera pas inférieur au plafond annuel de la Sécurité Sociale de 2021.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| SALAIRE BRUT ANNUEL Cadres Etablissements Charente 2022 | | | |
|  |  | Salaire brut annuel 2022 | Forfaits jour 2022 |
| Position I | 80 | 24 143 | 31 386 |
| 84 | 25 350 | 32 956 |
| 92 | 27 765 | 36 094 |
| Position II | 100 | 30 179 | 39 233 |
| 108 | 41 136 | 42 371 |
| 114 | 41 136 | 44 725 |
| 120 | 41 136 | 47 079 |
| 125 | 41 136 | 49 041 |
| 130 | 41 136 | 51 003 |
| 135 | 41 136 | 52 964 |
| Position III | 135 | 41 136 | 52 964 |

**D - COMPLEMENT DE SALAIRE**

Le complément de salaire résultant des accords de réduction du temps de travail est accordé dans les conditions suivantes :

* 100% du complément après 12 mois d’ancienneté (sous réserve pour les salariés en formation par alternance que cette mesure n’aboutisse pas à un revenu supérieur à celui perçu par un ouvrier professionnel)

Dans le cas d’un recrutement :

* après une période de travail temporaire : il sera tenu compte de la durée de présence acquise dans l’entreprise au moment de la signature du contrat (avec un maximum de 1 an).
* après une période de formation en alternance : cette période est totalement prise en compte pour le calcul du complément de salaire.

Le complément de salaire est intégré dans la base de calcul des heures supplémentaires, des heures complémentaires, et des heures de nuit.

Après un an d’ancienneté dans l’entreprise, le complément de salaire issu des accords 35 heures est intégré dans le salaire contrat du salarié.

**E - INVENTIONS DES SALARIES**

Ainsi que prévu dans le protocole d’accord de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, un salarié peut percevoir une rémunération supplémentaire dans le cadre d’une invention faisant l’objet d’un dépôt de brevet par l’entreprise.

Les règles, d’une part de déclaration d’invention, et d’autre part de rémunération supplémentaire dont bénéficient le ou inventeur(s) en cas de dépôt de brevet, sont précisées par la procédure S1-P004 du référentiel qualité de l’entreprise.

**F – DISPOSITIONS DU 13ème MOIS**

**Bénéficiaires :**

* Tous les salariés en CDI et CDD.

**Calcul :**

* Le 13ème mois tel que défini (Salaire contrat + prime ancienneté) est le salaire de référence du mois de décembre de l’année N.
* Le calcul est fait sur la base du temps de présence (dans les effectifs) sur la totalité de l’année civile (année civile du 01/01/N au 31/12/N).
* Les règles de maintien de salaire pour absence sont les mêmes que celles définies dans les accords d’établissement.

**Temps partiel :**

* Le 13ème mois est calculé au prorata des périodes à temps partiel et à temps plein.

**Mois de versement :**

* Juin : 50% du 13ème mois cible sur le mois de juin
* Novembre : 50% du 13ème mois
* Décembre : régularisation éventuelle à la hausse ou à la baisse vs évènements survenus sur décembre

article 4 – ORGANISATION DU TRAVAIL

**A – HEURES MAJOREES**

# 1 - Nuit – Dimanche – Jour Férié

Application des majorations suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| **Période** | **Taux de Majoration** |
| DIMANCHE ou JOUR FERIE | 50% |
| NUIT (22 H à 6 H) | 30% |
| NUIT DIMANCHE ou NUIT FERIE | 100% |
| 1ER MAI | 100% |

Les majorations s’ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

# 2 - Heures complémentaires / supplémentaires

Les heures effectuées en supplément de l’horaire hebdomadaire légal sont payées selon la législation en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires s’effectue sur la base des heures de travail effectif.

Il est, de plus, fait application du régime spécifique des heures complémentaires bénéficiant d’un taux de majoration identique à celui des heures supplémentaires (référence 2016 : 25%). Les heures complémentaires sont principalement les heures effectuées le samedi mais ne portant pas la durée hebdomadaire du travail au-delà de la durée légale.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| HEURES SUPPLEMENTAIRES | REMUNERATION | TAUX |
| Les 8 premières heures | MAJORATION DE SALAIRE | Application de la législation en vigueur |
| Au-delà de la 8ème heure | MAJORATION DE SALAIRE | Application de la législation en vigueur |

Conformément à l’accord de Négociation Annuelle Obligatoire de 2004 :

« Les heures supplémentaires, ainsi que la majoration correspondante, pourront soit être attribuées sous forme de repos à des dates convenues d’un commun accord avec le responsable hiérarchique, soit payées à la demande du salarié.

Cette disposition sera désormais renouvelée chaque année, sous réserve du maintien de la législation actuelle ; en cas de changement de cette législation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour en tirer les conséquences et faire éventuellement évoluer le dispositif. »

**B – RESTAURATION**

**1 – Repas en cantine (établissements de Charente)**

L’entreprise met à la disposition des salariés des établissements de Charente une cantine et fournit les repas moyennant une participation des salariés telle que définie ci-dessous :

* Les règles liées à la restauration au sein des établissements de Charente évoluent avec la législation relative aux avantages en nature.
* La participation personnelle du salarié au prix du repas servi par la cantine est égale à 50% de la valeur forfaitaire fixée dans les conditions de l’article 1er de l’arrêté du 10 décembre 2002

Référence 2022 : achat d’un carnet de 25 repas = 62.50€.

* L’entreprise verse au salarié une participation soumise à charges (87,5% du prix d’achat). Référence 2022 : participation versée par l’entreprise pour un carnet de 25 repas = 54.69€.

**2 – Titres Restaurant (Réseau Commercial)**

Il a été mis en place en septembre 1997 un régime de Titres Restaurant au bénéfice du personnel du Réseau Commercial ne disposant pas d’une cantine.

La participation de l’employeur est réactualisée chaque année du montant de la hausse générale de l’année précédente, mais elle doit respecter le seuil maxi de 60% ou le montant maximum autorisé par la loi.

Référence 2022 : valeur faciale 8€ ; participation de l’employeur : 4,40€

**3 – Indemnité de panier**

# Montant

Le montant de l’indemnité de panier est égal à 1,7 fois le taux horaire de l ‘OS3 de l’entreprise.

# Conditions d’attribution

Dans le cadre d’un horaire continu supérieur à 6 heures :

* Tout salarié travaillant en équipe de nuit, bénéficie d’une indemnité de panier.
* Tout salarié travaillant en équipe d’après-midi bénéficie d’une demi-indemnité de panier.

Cette indemnité sera versée également au personnel travaillant pendant les congés, à condition que le restaurant d’entreprise soit fermé pendant cette période.

Equipe du matin :

* Tout salarié travaillant en équipe du matin ne perçoit pas d’indemnité de panier mais bénéficie de la restauration collective selon les dispositions usuelles de cette faction.

**C - INDEMNITE DEGRESSIVE EN CAS DE CHANGEMENT DE POSTE**

###### Les salariés concernés sont ceux qui occupent habituellement depuis une période d’au moins deux ans, un poste bénéficiant de primes spécifiques (factions, prime de poste, de responsabilité, …).

En cas de mutation à la demande de l’entreprise, sur un poste ne comportant plus tout ou partie de ces primes, ou de changement de poste lié à une inaptitude médicale, une indemnité dégressive sera versée.

# Dégressivité

La rémunérationest maintenue durant les 2 premiers mois.

* En cas de mobilité inter départements : maintien de rémunération porté à 4 mois
* En cas d’ancienneté de plus de 10 ans dans un poste bénéficiant de primes spécifiques (factions, prime de poste, de responsabilité, …) : maintien de rémunération porté à 4 mois
* En cas d’ancienneté de plus de 15 ans dans un poste bénéficiant de primes spécifiques (factions, prime de poste, de responsabilité, …) : maintien de rémunération porté à 8 mois (NAO 2007).

Au-delà de ces 2 mois (ou de 4 mois ou de 8 mois – cf. § ci-dessus) :

* Pour une baisse de revenu inférieure à 60€, la dégressivité s’effectue de la façon suivante :
* 1er mois : Indemnité correspondant à 90% de la baisse de revenu
* 2ème mois : Indemnité correspondant à 60% de la baisse de revenu
* 3ème mois : Indemnité correspondant à 30% de la baisse de revenu
* Pour une baisse de revenu supérieure à 60€, la dégressivité s’effectue de la façon suivante :
* 1er mois : Indemnité correspondant à 90 % de la baisse de revenu
* 2ème mois : Indemnité correspondant à 75 % de la baisse de revenu
* 3ème mois : Indemnité correspondant à 60 % de la baisse de revenu
* 4ème mois : Indemnité correspondant à 45 % de la baisse de revenu
* 5ème mois : Indemnité correspondant à 30 % de la baisse de revenu
* 6ème mois : Indemnité correspondant à 15 % de la baisse de revenu

# Plus de 58 ans

Afin de faciliter le passage en horaire de journée des salariés âgés de plus de 58 ans, le calcul de l’indemnité dégressive existante est aménagé de la façon suivante :

* Tout salarié de plus de 58 ans occupant habituellement depuis une période d’au moins deux ans, un poste bénéficiant de primes spécifiques liées au travail en faction, verra sa rémunération maintenue durant 18 mois en cas de passage en horaire de journée.
* Au-delà de cette période de 18 mois, les règles habituelles de dégressivité s’appliqueront.

# Calcul de la baisse de revenu

La baisse de revenu est estimée en salaire net.

Sont exclus du calcul, les sommes correspondantes à un remboursement de frais (par exemple : indemnité de transport), les éléments de rémunération exceptionnels (ex : prime exceptionnelle), les heures supplémentaires.

Par exception, les primes de panier sont prises en compte dans le calcul de la baisse de revenu.

**D - MOBILITE INTER SITES CHARENTE**

Conformément au protocole d’accord de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2004, en cas de mobilité inter sites liée aux variations de chargement des usines, les règles suivantes sont appliquées :

# Prime de mission

Paiement d’une prime de mission d’un montant mensuel de 30 euros.

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission.

# Indemnité dégressive

Le barème de l’indemnité dégressive applicable en cas de changement de poste est amélioré de la façon suivante :

« En cas de mobilité inter département, le maintien de la rémunération est porté à 4 mois».

**E - CHANGEMENT DE RESIDENCE**

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de la direction et nécessitant un changement de région, la direction devra rembourser les frais assumés par l’intéressé pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l’intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge.

Les frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

**F - MODULATION D'HORAIRE**

(Synthèse de l’accord d’entreprise du 6 mars 2014 relatif à la modulation du temps de travail)

# Mise en place d’une période de modulation

Consultation et avis du comité d’établissement

Affichage des nouveaux horaires de travail

# Période de décompte de l'horaire

12 mois consécutifs du 1er novembre au 31 octobre

Etablissement d’un calendrier prévisionnel lors du comité d’établissement d’octobre

# Délai de prévenance des changements d'horaire

7 jours ouvrés.

# Modalités d’application

Organisation du travail :

* Période basse :
  + Pour le personnel en faction : par faction complète
    - Pour le personnel en journée : 1 heure de moins par jour, ou par journée entière
* Période haute :
  + Pour le personnel en faction : par faction complète
    - Pour le personnel en journée : 1 heure de plus par jour, ou par journée entière

Les 2 périodes doivent être effectuées selon les mêmes modalités.

Pour le personnel en journée, l’équilibre du compteur modulation s’effectue par le biais de l’horaire variable.

Lorsque la récupération a lieu le samedi, celle-ci se fait le samedi matin.

Limites :

* 43 heures hebdomadaires
* 5 jours par an
* Pas de modulation en juillet et août

Périmètre d’application :

Ensemble des salariés d’un atelier, service ou groupe à l’exclusion des :

* Salariés qui ne bénéficient pas des dispositions légales et règlementaires relatives à la durée du travail en heures
* Salariés à temps partiel
* Salariés en contrat par alternance
* Salariés en longue maladie

# Rémunération

Maintien de la rémunération sur la base de l’horaire moyen conventionnel

Majoration de 25% sur les heures de modulation haute (paiement ou récupération)

# Absences

Les salariés absents pour congés, maladie, accident, sont considérés comme ayant accompli l’horaire collectif affiché et rémunérés en tant que tel.

Les salariés en formation ne sont pas considérés en modulation.

# Mobilité interne

Suivi d’un compteur individuel, par le site d’origine du salarié.

**G - ASTREINTES A DOMICILE**

Dans le cas où l’organisation et les nécessités du service le justifient, un régime d’astreinte à domicile peut être mis en place.

Il appartient à chaque département de mettre ce système en œuvre en fonction de ses propres besoins.

Les modalités d’application sont précisées comme suit :

1. Les personnes concernées par le régime d’astreinte à domicile doivent :

* pouvoir être jointes à tout moment (affectation d’un téléphone portable)
* se tenir disponibles pour intervenir, en dehors de leur horaire habituel de travail, sur des opérations urgentes (maintenance de machines ou d’installations, ou actions en rapport avec la sécurité du site). Cette disposition s’applique 24h/24h.

1. L’astreinte dure une semaine complète, week-end compris, soit du lundi matin ou lundi matin de la semaine suivante.

L’horaire précis est fixé par le chef de service, ainsi que le calendrier des tours d’astreinte entre les différentes personnes concernées.

La programmation individuelle des périodes d’astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l’avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l’avance (cf. article L 3121-7 et L 3121-8 du code du travail).

1. L’indemnité d’astreinte à compter du 1er janvier 2022 est fixée à 28,05 euros par jour d’astreinte.

Cette indemnité se cumule éventuellement avec :

- L’indemnisation de dérangement : (au 1er janvier 2022)

* Déplacement < 10 km 12,81€
* Déplacement > 10 km 18,56€

- La prise en compte des heures effectivement passées, qui sont soit payées, soit récupérées, en accord avec le chef de service.

Le montant de ces indemnités évolue en fonction du coefficient d’augmentation générale des taux horaires de l’année précédente.

1. Le non-respect des contraintes liées à l’astreinte (appel resté sans réponse, délai d’intervention supérieur à une heure, refus de déplacement, etc. …) entrainera le non-paiement de la semaine d’astreinte.

En cas d’indisponibilité liée à la force majeure, il appartient à la personne d’astreinte de trouver son remplaçant et d’en aviser dès que possible son chef de service.

1. Les autres modalités pratiques (téléphone portable, consignes particulières, etc …) sont fixées par le chef de service dans chaque département.

**H - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Il est rappelé qu’un forfait annuel en jours inférieur au plafond légal ou conventionnel ne constitue pas un temps partiel.

Il est donné la possibilité aux salariés dont le taux d’emploi est ≥ 50% de cotiser à plein temps pour la retraite (régime général et complémentaire). Le choix, basé sur le volontariat, se traduit par la signature d’un avenant au contrat de travail et par le versement tant par le salarié que par l’entreprise des cotisations correspondantes.

Les salariés qui poursuivent leur activité après leur 60ème anniversaire auront la possibilité, à condition d’en faire la demande et sous réserve de la bonne organisation du service, de travailler à temps partiel 80% ou 50%.

Afin de permettre aux salariés de continuer à cotiser aux différentes caisses de retraite sur une assiette plein temps, l’entreprise prendra à sa charge la différence entre le montant de la cotisation salariale d’assurance vieillesse et retraite complémentaire due sur un temps plein et la cotisation dont le salarié serait redevable sur son salaire à temps partiel. Cette prise en charge n’est pas considérée comme une rémunération et ne donne donc pas lieu à cotisations de Sécurité sociale.

**I - COMPTE EPARGNE TEMPS**

(Synthèse de l’accord d’entreprise relatif au Compte Epargne Temps)

Le Compte Epargne Temps permet aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris afin de bénéficier d’un congé rémunéré ou d’une rémunération différée.

# 1 – Ouverture du compte :

Peut ouvrir un Compte Epargne Temps tout salarié en CDI inscrit à l’effectif de Moteurs Leroy-Somer.

# 2 – Alimentation du compte :

Un maximum de 5 jours par an provenant des congés d’ancienneté ou des journées de RTT.

# 3 – Gestion du compte :

* Assurée par l’entreprise,
* Les droits affectés sont exprimés en jours et revalorisés suivant l’évolution du salaire du titulaire du compte,
* Plafond maximum : 60 jours.

# 4 – Utilisation du compte :

* Sous forme monétaire :
  + Pour racheter des cotisations d’assurance vieillesse,
  + A l’occasion du départ en retraite,
  + Pour alimenter le régime supplémentaire de retraite collectif.
* Pour rémunérer des absences :
  + Un congé précédant le départ en retraite,
  + Des absences pour raisons familiales (définies par le code du travail).

**J – HORAIRE INDIVIDUALISE**

Pour les salariés bénéficiant d’un horaire individualisé (ou variable), celui-ci est composé de plages fixes, pendant lesquelles les salariés doivent être présents à leur poste, et de plages mobiles au sein desquelles ils seront libres de déterminer leur heure de départ ou d’arrivée.

Le temps de travail est décompté individuellement par un système de pointage :

* Pour les établissements de Charente, les horaires individualisés peuvent entrainer (dans la limite de +/- 3 heures) des reports d’heures d’un mois sur l’autre.
* Pour l’établissement d’Allonnes, les horaires individualisés peuvent entrainer des reports d’heures d’un mois sur l’autre (dans la limite de +/- 3 heures ou +/- 2 heures suivant l’organisation du travail).

Il s’agit d’heures déplacées qui ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l’employeur, au-delà de la durée légale du travail et dans le respect des limites imposées par la législation.

**K – ACTIVITE PARTIELLE**

L’activité partielle permet, face à des difficultés économiques, de réduire temporairement l’activité et de diminuer le temps de travail des salariés.

La prise de congés est une mesure préalable à la mise en œuvre de l’activité partielle.

Dans le cadre législatif actuel (NAO 2017, indemnité activité partielle = 70% de la rémunération brute), il est décidé :

* Lors d’une journée d’activité partielle, les salariés concernés bénéficieront d’un maintien de rémunération identique à celui en vigueur pour une journée de congés payés.
* Les heures d’activité partielle sont intégralement prises en compte pour :
  + Le calcul des droits à congés et congés d’ancienneté
  + Le calcul de répartition de l’intéressement et de la participation

Dans la mesure du possible, les actions de formation prévues dans le plan de formation devront être programmées de façon à limiter les périodes d’activité partielle.

article 5 – TRANSPORT

**A - INDEMNITE DE TRANSPORT**

Une indemnité mise en place en 1974 est versée chaque mois en fonction du nombre de jours travaillés.

Elle est calculée, selon un barème composé de 18 zones (distance ALLER domicile/travail), débutant à 2 km et se terminant à 45 km et plus.

Elle varie mensuellement à la hausse ou à la baisse en fonction du prix des carburants constaté par l’indice INSEE *(voir exemple Avril 2022 ci-après).*

Dans le cas où cette application serait plus favorable, le versement de l’indemnité de transport ne fait pas obstacle à l’application des articles L3261-2 et L-3261-1 du code du travail relatif à la prise en charge des titres d’abonnement aux transports en commun.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Le barème de l'indemnité de transport devient à compter du 1er Avril 2022 | | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 KM | ZONEA |  | 17.75 |  |  |  |
|  | 4 KM | ZONEB |  | 31.84 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6 KM | ZONEC |  | 42.98 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 8 KM | ZONED |  | 51.74 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 10 KM | ZONEE |  | 59.07 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 12 KM | ZONEF |  | 65.45 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 14 KM | ZONEG |  | 71.09 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 16 KM | ZONEH |  | 77.87 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 18 KM | ZONEI |  | 85.23 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 20 KM | ZONEJ |  | 93.82 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 22 KM | ZONEK |  | 103.48 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 24 KM | ZONEL |  | 112.59 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 26 KM | ZONEM |  | 121.96 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 28 KM | ZONEN |  | 131.36 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 30 KM | ZONEO |  | 140.76 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 35 KM | ZONEP |  | 151.29 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 40 KM | ZONEQ |  | 162.61 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 45 KM | ZONET |  | 174.77 |  |  |  |

**B - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Un accord d’entreprise sur les conditions de déplacement est en vigueur depuis le 1er janvier 2008. Il s’applique à l’ensemble des salariés à l’exception des cadres dirigeants et des salariés des services SAV de DEI.

1. **Le temps de voyage et ses contreparties**

Le temps consacré au voyage ne constitue pas un travail effectif, mais ouvre droit aux contreparties suivantes :

Salariés soumis à un horaire de travail :

- Pendant l’horaire de travail (8h00 – 18h00) : pas de perte de salaire.

- Hors horaire de travail dans l’UE : indemnisation ou récupération du temps de dépassement.

- Hors horaire de travail hors de l’UE : indemnisation ou récupération de la moitié du temps de dépassement.

Salariés en forfaits-jours :

- Départ avant 12h00 : prise en compte d’une journée de travail

- Départ à partir de 12h00 : prise en compte d’une ½ journée de travail

1. **Les moyens de transport**

- Déplacement en train, principe = 2ème classe

- Déplacement en avion, principe = classe économique (exception : si 4 vols long courrier dans les 12 derniers mois, classe affaires possible).

1. **Versement d’une indemnité d’éloignement**

- Déplacements hors France, dans l’UE : 24,45€ / nuit hors domicile (réf 2022).

- Déplacements hors de l’UE : 30,55€ / nuit hors domicile (réf 2022).

- Déplacements en France : \* 97,75€ pour 5 jours hors domicile (réf 2022).

ou \* 18,34€ / nuit hors domicile (réf 2022).

Cette règle ne s’applique pas aux salariés itinérants des filières commerciales, marketing & SAV.

Ces indemnités seront revalorisées en janvier de chaque année, du montant des hausses générales de salaire de l’entreprise de l’année précédente.

1. **Autres règles applicables**

- Ordre de mission obligatoire

- Organisation des conditions de déplacements par le service de réservation LS

- Temps de prévenance minimum à respecter : 2 jours ouvrés (3 jours en cas de déplacement à l’étranger)

- Utilisation des véhicules LS ou de location en priorité

- Assurance prise en charge par LS en cas d’utilisation du véhicule personnel

Les règles détaillées peuvent être consultées dans l’accord d’entreprise sur les conditions de déplacement du 22/11/2007.

**C – UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL DANS LE CADRE D’UN DEPLACEMENT PROFESSIONNEL**

Conformément à l’accord d’entreprise sur les conditions de déplacement, les déplacements en voiture se font en principe au moyen d’un véhicule appartenant à la flotte automobile de l’entreprise, ou d’un véhicule de location. En cas d’impossibilité, le salarié utilise en accord avec son responsable hiérarchique son véhicule personnel.

En cas d’utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service :

* La Société souscrit et prend en charge une assurance accident,
* Les frais kilométriques font l’objet d’un remboursement sur justificatif, sur la base du barème des indemnités kilométriques en vigueur dans l’entreprise.

Pour une bonne application de ces règles, chacun doit respecter les procédures mises en place.

Les remboursements kilométriques se font selon le barème fiscal.

article 6 – AUTRES

**A - MEDAILLES DU TRAVAIL**

Le barème des gratifications est le suivant :

* Médaille ARGENT (20 ans) : 100 €
* Médaille VERMEIL (30 ans) : 175 €
* Médaille OR (35 ans) : 250 €
* Médailles GRAND OR (40 ans) : 300 €

Pour les salariés ayant une ancienneté dans l’entreprise supérieure à 30 ans, le barème des gratifications est le suivant :

* Médaille OR (35 ans) : 400 €
* Médailles GRAND OR (40 ans) : 500 €

**B - GRATIFICATION VERSEE AUX STAGES ETUDIANTS**

(convention signée après le 1er septembre 2015)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 0 à ≤ 2 mois | = 2 mois et plus |
| Bac +1 et +2  BTS  DUT | 50€ net/semaine  Cantine gratuite | 15% du plafond horaire de la sécurité sociale  (2021 = 591.51€ / mois)   * Achats de tickets cantine |
| Bac +3 et +4  Licence  Licence pro  Ingénieur 1 et 2  Ecole de commerce 2  Master 1  Stage ouvrier | 50% du SMIC  (15,5% de cotisations salariales  sur le montant dépassant 591.51€)   * Achat de tickets cantine | |
| Bac +5  Ingénieur 3  Master 2  Ecole de commerce 3 | 80% du SMIC  (15,5% de cotisations salariales  sur le montant dépassant 591.51€)   * Achat de tickets cantine | |

* Pour les élèves dont le niveau est inférieur ou égal au baccalauréat, il n’y a pas de gratification. Ces personnes bénéficient de tickets cantine gratuits.

Si exceptionnellement, la durée du stage est supérieure ou égale à 2 mois => application du barème des BAC+1 effectuant un stage d’une durée au moins égale à 2 mois.

* Les stages d’une durée inférieure ou égale à 10 jours ne font pas l’objet de gratification.
* Il n’est pas octroyé d’indemnités pour participation à des frais d’hébergement.

**C - Retraite supplémentaire**

Il a semblé nécessaire à l’entreprise de compléter les régimes existants de retraite par des régimes collectifs supplémentaires.

A cet effet :

* une convention de 1973 a mis en place un régime supplémentaire de retraite pour le personnel TDAM de Charente, du Réseau et d’Allonnes
* une négociation annuelle obligatoire a instauré en 2001 un régime collectif supplémentaire de retraite concernant l’ensemble des catégories professionnelles de l’entreprise. Le versement des sommes est effectué auprès d’un organisme extérieur qui capitalise les cotisations sur un compte individuel et informe annuellement les salariés.

article 7 – HYGIENE - SECURITE

**A – SECURITE AU TRAVAIL**

♦ Chaque accident de travail doit être signalé au responsable du secteur, au service sécurité et service Ressources Humaines. A leur tour, ils préviendront un des représentants de la CSSCT.

♦ Dans le cas d’un accident ou d’un risque grave, la CSSCT procède à une enquête pour déterminer les causes et y remédier.

**B - VETEMENTS DE TRAVAIL ET EQUIPEMENTS DE PROTECTIONS INDIVIDUELLES**

# 1 – Vêtements de travail

# Pour le personnel d’atelier (Horaire et mensuel)

Il est attribué 2 vêtements de travail pour l’année.

Des contraintes spécifiques à certains postes de travail peuvent nécessiter l’octroi d’un 3ème vêtement.

# Pour le personnel de bureau (horaire et mensuel)

Il est attribué à la demande un vêtement de travail pour l’année.

Des contraintes spécifiques à certains postes de travail peuvent nécessiter l’octroi d’un deuxième vêtement.

# 2 – Equipements de protections individuelles : lunettes de sécurité

Conformément aux procédures établies par le service sécurité :

* Il est obligatoire de porter en permanence des lunettes de sécurité dans tous les ateliers, les magasins et les laboratoires des sites de Leroy-Somer,
* Il doit être remis des lunettes de sécurité avec verres correcteurs aux employés ayant leur poste de travail dans les locaux décrits au point précédent et portant des lunettes de vue. Des sur-lunettes de sécurité doivent être utilisées par les personnes séjournant dans ces lieux pendant de courtes périodes.
* Les lunettes de sécurité, y compris celles à verres correcteurs, seront fournies gratuitement au personnel. Leur renouvellement sera assuré selon les besoins de base. Leur remplacement pourrait être à la charge des employés en cas de perte ou de négligence.

article 8 – DROIT SYNDICAL

**A - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

# Durée – Formalités – Situation du salarié en congé

La durée – les formalités afférentes à la prise du congé – la situation du salarié en congé – sont traitées conformément aux lois et conventions en vigueur.

# Fractionnement du congé

Le congé de formation syndicale peut être pris en une ou plusieurs fois, mais chaque fraction doit être au minimum d’1/2 journée.

# Rémunération du congé

Les pertes de salaire résultant de ces congés (*sessions de formation syndicale*) sont indemnisées comme temps de travail par l’entreprise suivant les dispositions légales.

**B – DROIT SYNDICAL**

Chaque Délégué Syndical Central se voit attribuer au titre de sa fonction : un téléphone portable, un ordinateur, une imprimante et un accès Internet.

Les délégués syndicaux et les représentants syndicaux de chaque organisation syndicale, appartenant au personnel, ont les mêmes droits et bénéficient des mêmes protections que les membres du Comité d’Entreprise, et ont notamment la possibilité d’utiliser les locaux réservés habituellement à ces délégués.

L’affichage syndical s’effectue librement et est transmis simultanément à la Direction pour information.

Enfin, les organisations syndicales peuvent faire collecter les cotisations et distribuer le journal syndical habituel dans l’entreprise.

Sous réserve de ne pas nuire à la discipline générale et au travail, et après communication préalable à la Direction pour information, les tracts peuvent être distribués dans l’enceinte de l’entreprise.

**C – LES RESSOURCES FINANCIERES DU CSE**

# 1 - Le budget des activités sociales et culturelles du CSE

La contribution annuelle versée par l’entreprise au Comité pour lui permettre de financer ses activités sociales et culturelles est égale à 0,6% de la Masse Salariale Brute.

Pour les établissements de Charente :

* Les versements ont lieu : en février, mai et septembre

Pour l’établissement d’Allonnes :

* Le versement unique se fait en février

# 2 - Le budget de fonctionnement du CSE

Conformément à l’article L.2325-43 du code du travail, l’entreprise verse au Comité une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent à 0,22% de la Masse Salariale Brute de l’année en cours.

Cette subvention doit permettre au Comité de fonctionner de manière autonome.

Deux versements sont effectués dans l’année : en avril et en septembre.

article 9 – DUREE DE L’ACCORD, REVISION, RENONCIATION

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision par avenant de tout ou partie du présent accord, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et 8 du code du travail, selon les modalités suivantes :

* toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
* le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction du nouveau texte,

article 10 – PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD

L’accord sera remis à chaque partie signataire.

L’accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Poitou-Charentes (unité territoriale de la Charente) en support électronique, et une copie sera adressée au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes d’Angoulême.

Angoulême, le

Pour Moteurs LEROY SOMER Pour les Organisations Syndicales

Délégué Syndical Central CFDT :

Délégué Syndical Central CFE-CGC :

Délégué Syndical Central CGT :

Délégué Syndical Central CGT-FO :

Délégué Syndical Central UNSA :