**Accord du 25 janvier 2022 relatif à la NAO (négociation annuelle obligatoire)**

**au sein de l’entreprise sssss**

Entre les soussignés :

**La direction de la société xxxxxxxxxxxxxxxx, représentée par Madame xxxxxxxxxxxxxxx, Directrice des ressources humaines Groupe,** dument mandatée à cet effet, d’une part :

**Et l’organisation syndicale représentative au sein de l’entreprise xxxxx ci-dessous,** dument informée et habilitée à négocier et signer le présent accord :

CGT : Madame xxxxxx

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée s’est engagée entre la Direction et l’organisation syndicale représentative.

La négociation a donné lieu à 5 réunions, qui se sont tenues le mardi 10 novembre 2021, le mardi 7 décembre 2021, le mardi 11 janvier 2022, le mardi 18 janvier 2022 et le mardi 25 janvier 2022.

A l’issu des différentes réunions de négociations, les parties signataires ont convenu les mesures suivantes au titre des mesures salariales 2022.

**Article 1 : le champ d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu sur le périmètre exclusif de la SAS xxxx

Les dispositions du présent accord concernent à un titre ou à un autre, l’ensemble des salariés de la société visée ci-dessus.

**Article 2 : les mesures collectives**

Article 2.1 : Augmentation générale catégorielle

Cette augmentation se traduit par une augmentation du salaire de base **de 2,45 %.** Elle s’applique au salaire brut de base de la grille en vigueur.

**L’augmentation collective catégorielle concerne les salariés Ouvriers et Employés de tous les niveaux I+II+III et tous les échelons 1+2+3.**

Après l’augmentation, ci-dessous la grille applicable :

Cette grille est applicable au 1er janvier 2022.

Article 2.2 : Augmentation de l’indemnité panier

L’indemnité panier versée aux salariés en travail posté sur le modèle horaire 6h-13h54 **est fixée à 6.80€** au lieu de 6.70€ soit une augmentation de 1.50%

Article 2.3 : Prime d’activité

**La prime d’activité est maintenue à 350 €** et versée sur la paie de novembre 2022.

Elle est calculée au prorata de la présence sur l’année civile et calculée proportionnellement à toutes les absences du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2022 hormis **les congés payés, les RTT, les congés maternité, l’activité partielle et les évènements familiaux.**

Cette augmentation collective concerne les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise et cadres.

Article 2.4 : Congés exceptionnel pour enfant malade

Il est créé un congé exceptionnel **de 1 jour par année civile** en cas d’enfant malade de – de 14 ans et sur justificatif (à fournir par le parent salarié), il ne bénéficie qu’à un seul parent.

Ce congé s’ajoute au congé enfant hospitalisé de – de 14 ans (article 2.4 NAO 2021).

Article 2.5 : Autorisation rentrée scolaire

Pour permettre aux parents d’accompagner leurs enfants à l’école, **une autorisation de 3 heures est accordée le jour de la rentrée. Ces heures d’absences seront retenues sur le compteur RTT.**

L’absence est autorisée par salarié, pour l’ensemble des enfants scolarisés de la maternelle à la 6ème mais aussi les lycéens sous le statut d’interne.

Ces 3 heures peuvent être utilisées le matin à l’ouverture de l’école ou l’après-midi à la fermeture et elles sont prises de façon consécutive.

Article 2.6 : Organisation des congés payés

Vous trouverez ci-dessous l’organisation des congés d’été 2022-2023 pour le site Vierzon :

1. Organisation des congés de cet été

Nous avons programmé les congés d’été comme suit :

\* sur la base de 3 semaines consécutives

\* une première période en juillet : **les semaines 29+30+31**

\* une deuxième période en aout : **les semaines 32+33+34**

\* par ilot ou famille de produit sans rupture de production des modèles en cours

\* il est maintenu la rotation d’une année sur l’autre, entre juillet et aout (les ilots parti en juillet en 2021 partiront en aout en 2022)

\* il est autorisé aux salariés qui le souhaiteraient de ne prendre que les 2 premières semaines de la période choisie et de poser la 3ème semaine librement **entre le 13 juin et le 30 septembre 2021** (validation au cas par cas).

L’atelier ne fermant pas, les salariés n’ayant pas de droits à CP seront maintenus en activité.

Il est demandé de déposer vos souhaits auprès des managers d’ilots **au plus tard le 28/02/2022** afin que la Direction soit en mesure de les valider au plus tard le 15/03/2022. Des arbitrages devront être fait afin d’assurer la continuité de service auprès de notre client LV sur la base de 60% de présent en juillet et 40% de présent en aout.

1. Congés 4ème et 5ème semaine

1- le choix du positionnement de la 4ème semaine sera entériné en septembre 2022 sachant qu’il est d’ores et déjà programmé une fermeture en semaine 52.

2- Enfin, la 5ème semaine sera validée au plus tard le 15 décembre 2022 et se situera sur les périodes suivantes : entre le 1er février et le 31 mai 2023, règles à établir

Article 2.7 Contribution au CSE : œuvres sociales et culturelles

Il a été décidé de passer le taux de contribution de 0.6% **à 0.8% pour l’année 2022** soit une augmentation de 30% du taux.

Article 2.8 Organisation du temps de travail – RTT Non cadres et cadres

L’organisation des RTT se fera sur la base de la note de direction jointe pour les non cadres et les cadres : note 05-2022 et 06-2022.

Il a été décidé de maintenir le lundi 6 juin 2022 de la pentecôte férié et chômé et la journée de solidarité sera prise en charge intégralement par l’entreprise **soit une enveloppe de 0.4% pour 2022**

**Article 3 : les mesures individuelles**

1. Au titre de 2022, une enveloppe de **3.50 % des salaires** sera consacrée aux augmentations individuelles (AI) **pour les catégories TAM et les cadres.**
2. **Une enveloppe est accordée pour** les changements promotionnels au cours de l’année à hauteur **de 0.60% pour les catégories Ouvriers et employés.**

**Article 4 : les mesures pour lutter contre l’absentéisme**

Au titre de 2022, **une prime d’assiduité** est mise en place à compter du 1er janvier 2022.

**Cette prime de 125 € par trimestre sera versée pour les catégories Ouvriers et employés** au regard des absences constatées sur le trimestre civil. Elle sera versée en équivalent temps et au prorata temporis des contrats à temps partiel.

La prime d’assiduité sera versée aux temps partiels thérapeutique au prorata temporis de leur présence et ceci afin de favoriser le retour au travail.

L’ensemble des absences est pris en compte **à l’exception des congés payés, des RTT, des congés pour événements familiaux et des congés exceptionnel pour enfant malade et hospitalisé.**

Le compteur de la prime est remis à 0 chaque 1er jour du trimestre, celle-ci n’est pas proratisée selon le nombre de jours d’absence, **1 jour d’absence dans le trimestre civil annule la prime.**

**Un suivi de l’absentéisme sera fait au CSE, tous les trimestres afin d’évaluer l’efficacité de la mesure.**

**Article 5 : Enveloppe globale des augmentations**

L’ensemble de ces mesures représente un effort significatif envers les collaborateurs de l’entreprise. La direction souhaite donner un signe fort de reconnaissance envers ses salariés et entend ainsi améliorer de façon significative son efficacité.

**L’effort consenti est à hauteur de 6.18 % pour 2022**

**Article 6 : durée de l’accord**

Les dispositions prévues au présent accord entreront en vigueur au 1er janvier 2022 et sont applicables au titre de l’exercice 2022, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

Ainsi, le présent accord est conclu pour une **durée déterminée d’un an**, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

A l’échéance de ce terme, le présent accord prendra fin de plein droit sans devenir un accord collectif à durée indéterminée.

Il ne pourra entrée en vigueur que s’il est valablement signé par l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise.

Dans l’hypothèse où les conditions légales et règlementaires applicables à cet accord viendraient à être modifiées, les parties conviennent expressément qu’elles emporteront modification des termes du présent accord, lorsqu’elles s’imposeront obligatoirement.

**Article 7 : la publicité et le dépôt de l’accord**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l’organisation syndicale représentative.

La direction procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail. Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R.2262-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationales visée par l’article L.2235-5-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l’article L.2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord, doit, à peine d’irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :

* De la notification de l’accord à l’organisation syndicale représentative ;
* De la publication de l’accord prévue à l’article L.2231-5-1 dans tous les autres cas

Fait à xxxxx, le 25 janvier 2022

xxxxxxx

Adjointe Direction générale

Directrice des ressources humaines Groupe

xxxxxxxxxxxx

Déléguée syndicale CGT