**Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

**Accord d’entreprise portant sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur en entreprise**

**Entre les soussignés :**

* société AMTE,

*De première part,*

**Et :**

* Les organisations syndicales suivantes, assistées de leur délégation salariale :

*De seconde part,*

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

Dans le cadre des négociations obligatoires, les parties signataires ont échangé et négocié sur les sujets suivants :

* Les salaires effectifs
* La durée du temps de travail

Lors de réunions qui se sont tenues les :

* Le mercredi 15 février,
* Le mercredi 23 février,
* Le jeudi 3 mars,
* Le lundi 7 mars,
* Le vendredi 11 mars,
* Le mardi 15 mars,
* Le jeudi 17 mars

Il a été conclu le présent accord :

***Article 1 – Champ d’application***

Le présent accord s’adresse à tous les salariés de la société AMTE.

***Article 2 – Les salaires effectifs***

**2.1 Attribution d’une augmentation générale**

La volonté de la Direction de la société AMTE et des partenaire sociaux CFDT et FO, est de garantir à l’ensemble des salariés un maintien de son pouvoir d’achat en lien avec l’augmentation du coût de la vie également, tout en préservant les intérêts de la société dans cette période d’incertitude économique.

Dans ce contexte, une augmentation générale brute de 1.4 % avec un minimum de 52 € (base brute 35H) à tous les salariés présents au 1er janvier 2022 est ainsi décidée et prendra effet le 1er mars 2022, ce budget représente 2.10 % de la masse salariale.

***Article 3 – La durée effective et l’organisation du temps de travail***

**3.1 Au titre de la durée du travail**

La durée du travail effectif reste fixée à 35 heures de travail effectif hebdomadaire.

Parallèlement, l’horaire de travail de 35 heures de temps de travail effectif reste applicable sauf pour les salariés bénéficiaires d’une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle en heures.

Ces conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures portent sur un horaire de travail conforme à la législation et en tout cas inférieur à l’horaire de travail légal majoré du contingent d’heures supplémentaires de la branche de la Métallurgie.

Les conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures répondent, dans des secteurs déterminés à un besoin spécifique soit lié à des problématiques d’encadrement, soit lié à des problématiques techniques auxquelles s’ajoutent des difficultés de recrutement voire de la nécessité de conserver des compétences rapportées à un besoin spécifique.

**3.2 Au titre de l’organisation du temps de travail**

L’organisation et la charge de travail peuvent varier et nécessiter l’exécution d’heures supplémentaires.

Le principe du volontariat reste la priorité.

Le traitement des heures supplémentaires sera effectué de la façon suivante :

* Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l’employeur seront réglées avec la paie correspondante conformément au calendrier de paie ; ces heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h00 de temps de travail effectif hebdomadaire bénéficieront de la majoration de 25%, et au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires, de la majoration de 50%.
* Les collaborateurs qui le désireront pourront demander à récupérer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h00 de temps de travail effectif. Ces heures de récupération bénéficieront également de la majoration de 25%, et au-delà de 8 heures supplémentaires hebdomadaires, de la majoration de 50%. Ces heures restent en compteur de récupération jusqu’à leur utilisation par le salarié sans limite de temps.
* Le choix du salarié d’opter pour l’un ou l’autre des cas devra être réalisé avant l’exécution des heures supplémentaires et pour une période de paie déterminée. L’option retenue reste valide jusqu’à la demande expresse contraire du salarié.
* Le principe étant le paiement, l’exception est la récupération pour la totalité des heures supplémentaires affectées au compteur.
* Les dispositions ci-dessus ne s’opposent pas aux règles déterminées par les textes en vigueur relatifs au repos compensateur légal obligatoire.

**3.3 Travail à temps partiel**

Différents axes et réflexions ont été étudiés permettant aux salariés de pouvoir bénéficier d’aménagement et d’organisation du temps de travail.

En effet, le temps partiel est pratiqué au sein d’AMTE.

AMTE entend répondre favorablement aux demandes éventuelles d’une ou d’un salarié souhaitant évoluer à temps partiel sachant que les aménagements d’horaires devront néanmoins s’effectuer en conciliant le souhait de la ou du salarié rapporté au bon fonctionnement du département auquel elle ou il est rattaché(e).

Tout refus éventuel de donner une suite favorable à une telle demande sera formalisé et motivé ; en cas de refus, le(a) salarié(e) pourra à sa demande être reçu(e) par la direction en présence d’un représentant du personnel.

Pour les salarié(e)s à temps partiel souhaitant revenir à temps plein, il sera observé la même procédure que décrite ci-dessus.

**3.4 Compte Épargne Temps**

Un avenant à l’accord sur l’aménagement du temps de travail modifiant les dispositions du compte épargne temps a été conclu avec les partenaires sociaux le 06 juin 2014.

Un avenant de l’accord d’intéressement a été conclu avec les partenaires sociaux précisant la possibilité d’affecter les sommes résultant de l’intéressement au CET.

* 1. **Ponts 2022**

La société AMTE ne prévoit pas de faire de pont sur l’année 2022.

***Article 4 – Intéressement, participation et épargne salariale***

**4.1 Intéressement**

Un accord d’intéressement est en cours de négociation, afin de s’appliquer sur les années 2022, 2023, 2024.

**4.2 Participation**

Un accord de participation est en place.

Si nos résultats le permettent, la Réserve Spéciale de Participation au titre de l’année 2021 sera versée conformément à l’accord en vigueur.

**4.3 Plan d’Épargne Entreprise**

Un plan d’épargne entreprise est en place au sein d’AMTE.

L’organisme bancaire en charge du plan d’épargne entreprise reste le Crédit Mutuel.

***Article 5 – Durée et publicité de l’accord***

***5.1 Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an courant du 1er mars 2022 au 28 février 2023.

A cette dernière date il cessera automatiquement de produire effet, sachant qu’à partir de janvier 2023, les parties signataires se rencontreront afin de définir les axes de la négociation pour les douze prochains mois.

* 1. ***Publicité***

Le présent procès-verbal sera déposé en 1 exemplaire original et en 1 exemplaire sur support électronique à la DIRECCTE de Bourgogne Franche Comté, Unité départementale du Doubs et en 1 exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Besançon.

Fait à Besançon,

en 5 exemplaires originaux

Le 17 mars 2022

**Pour la SAS A.M.T.E. :**

[[1]](#footnote-1)

**Pour les Organisations Syndicales suivantes :**

**L’organisation syndicale C.F.D.T**. 1,

**L’organisation syndicale F.O**. 1

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