PROCES VERBAL DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022

**de la Société M-extend France**

*Après la présentation des résultats et de la conjoncture de l’entreprise, faite* le *16 février 2022, la délégation de salariés désignée par le CSE central* et *intégrant les deux délégués syndicaux de l’entreprise s’est réunie avec la Direction de l’entreprise le 23 février,* le *1”mars, le 4 mars et le 9 mars, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.*

Plusieurs thèmes ont été évoqués et lors de ces discussions les parties se sont entendues pour **prioriser l’effort financier consenti par l’entreprise sur** une amélioration durable des taux horaires des salariés.

II a donc été arrêté ce qui suit, en accord avec les organisations syndicales CFDT et CFTC :

# EVOLUTIONS SALARIALES

**Pour les salariés non cadres (Employés, Ouvriers, Techniciens et Agents de Maîtrise)**

**Une augmentation générale de 3.1 %** de la masse salariale avec un minimum de 80€ **bruts/mois** soit

**960€ bruts/an.**

Exemples d’impact de l’augmentation générale

-Un salarié à 11€/heure recevra ainsi 80€ bruts/mois et verra son taux horaire passer à 11,53€/heure, soit une augmentation générale de presque +4.8%.

-Un salarié à 12€/heure recevra également 80€ bruts/mois et verra son taux horaire passer à 12.53€/heure, soit une augmentation de son salaire de base de presque +4.4%.

-Un salarié à 13€/heure recevra également 80€ bruts/mois et verra son taux horaire passer à 13.53€/heure, soit une augmentation générale de +4%.

-Au-dessus d’un taux de 17€/heure, soit 2580€ bruts /mois le salarié recevra une augmentation générale de +3.1%.

**Et une enveloppe d’augmentations individuelles de 0,5**% de la masse salariale sera répartie au sein de chaque service selon la performance individuelle de chaque salarié.

# Pour le collège des Ingénieurs et Cadres :

**Une augmentation générale de 1.4%** de la masse salariale.

**Et une enveloppe d’augmentations individuelles de 2.2 % de** la masse salariale sera répartie selon la performance individuelle de chaque salarié via un système de notation commun comme les années antérieures.

Les augmentations définies seront appliquées, comme chaque année au **1ᵉ’ juin** à venir.

Pour l’ensemble des collèges, l’élaboration des critères d’allocation des augmentations individuelles se fera, comme en 2021, au sein de chaque périmètre (site, service ou Direction), en collaboration entre managers du secteur et un élu du CSE volontaire.

# PRIME TRAVAIL DE NUIT

**La délégation du CSE demande la révision de la majoration conventionnelle pour travail de nuit de**

**15 à 18% de la RAG.**

La Direction ne voit pas de raison de revenir sur l’accord récent sur le travail de nuit signé en 2019, et préfère cette année allouer l’enveloppe d’augmentation négociée à l’ensemble des salariés plutôt que d’en flécher une partie vers une catégorie de salariés.

# DISPENSE D’HEURES SUPPLEMENTAIRES OBLIGATOIRES

**La délégation du CSE demande que le seuil de dispense des heures supplémentaires obligatoires** à

**Acigné soit abaissé à 50 ans au lieu de 58 ans actuellement.**

La Direction ne donne pas suite à cette demande : lorsque l’entreprise sollicite des heures de travail additionnelles obligatoires, c’est que le besoin capacitaire est significatif et qu’il est important, dans un souci d’efficacité et dans un esprit de solidarité, que tous les salariés soient mobilisés.

Or, l’abaissement du seuil à 50 ans dispenserait un nombre important de salaries (un quart des ouvriers) et aurait ainsi pour effet de transférer la charge de travail sur les plus jeunes, ce qui ne serait pas équitable.

Afin de laisser de la souplesse aux équipes, I ’entreprise, réaffirme cependant, la priorité, donnée dès que possible, aux heures supplémentaires au volontariat.

# ACTIONNARIAT SALARIE

**La délégation du CSE demande l\*ouverture d’une portion du capital de l’entreprise** à **de l’actionnariat salarié.**

La Direction a transmis la demande aux actionnaires de l’entreprise mais n’est pas en capacité de donner une réponse à cette demande actuellement.

Le Directoire et le Conseil de Surveillance travaillent actuellement à préciser la gouvernance de l’entreprise pour les années à venir ce qui apparaît comme un préalable essentiel à une potentielle réflexion sur des modifications de l’actionnariat.

# JOURNEE ENFANT MALADE

**La délégation du CSE demande l’octroi d’une journée enfant malade payée pour tous les salariés.**

Les taux d’absentéisme de l’entreprise qui est élevé et croissant depuis quelques années (8% en production en moyenne 2021 et 10% depuis le début de cette année) se montre pénalisant pour la performance collective, les équipes et les collègues qui compensent. La Direction ne souhaite pas aggraver les problématiques d’absentéisme, qui déstabilisent les équipes, en donnant suite à cette demande, même si elle en perçoit l’intérêt social.

*Fait à Acigné, le 9 mars 2022, en 3 exemplaires originaux, dont 1 pour l’organisation syndicale CFDT et 1 pour l’organisation syndicale CFTC.*

Pour la Direction, Pour la CFDT Pour la CFTC