**ACCORD RELATIF**

**AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre les soussignés

La société ERARD INDUSTRIE immatriculée au RCS de Vienne sous le N° 61368007300012 dont le siège social est situé ZI de Chavanoz – 4 route de la Plaine – 38230 CHAVANOZ, représentée par XXXX en sa qualité de Directeur des Opérations Industrielles par délégation de pouvoir

D’une part,

Et

L’organisation syndicale CGT représentée par XXXX, en sa qualité de déléguée syndicale

D’autre part

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a engagé une négociation obligatoire sur la rémunération ainsi que sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec l’organisation syndicale représentative.

La négociation a fait l’objet de 3 réunions qui se sont tenues les 10 et 24 janvier puis le 7 février 2022.

Au cours de la réunion du 10 janvier 2022, la Direction a présenté conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu’un bilan complet en termes d’emploi, d’égalité entre les hommes et les femmes, d’organisation du travail, d’évolution des rémunérations et de durée du travail.

L’ensemble des parties attestent du sérieux et de la loyauté des négociations. La délégation syndicale a disposé de l’ensemble des informations utiles sur les matières de la négociation obligatoire prévues aux articles L.2242-1 et suivants. Ces informations permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes.

Au cours des différentes réunions les parties signataires ont échangé sur l’ensemble des points prévues aux l’article L.2242-15 et L.2242-17 et après négociations se sont entendues sur l’ensemble des thématiques visés par le présent accord.

**CHAMP D’APPLICATION**

Les présentes mesures s’appliquent à l’ensemble du personnel, excepté pour les articles où un périmètre différent est défini.

REMUNERATION – TEMPS DE TRAVAIL

ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

1. **SALAIRES**
2. **Augmentations**

Une enveloppe de 2.5 % de la masse salariale (Salaire de base + Heures supplémentaires forfaitaires) sera répartie individuellement et majoritairement attribuée au mois de juillet 2022 (à l’exception des salariés en contrat d’apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont le salaire est déterminé dans le cadre de la conclusion de leur contrat en alternance).

Critères d’évaluation liées à l’attribution de l’augmentation individuelle :

* Sécurité / respect des règles
* Productivité / Implication
* Participation au progrès permanent
* Polyvalence et flexibilité
* Qualité du travail et satisfaction client

1. **Primes Mensuelles**
2. ***Prime individuelle de Présence :***

**Finalité :**

La prime de Présence a pour objet de récompenser la Présence physique, continue et effective du salarié à son poste de travail, laquelle facilite l’organisation du service.

**Personnel concerné :**

La prime de Présence sera acquise sans condition d’ancienneté pour le personnel de production appartenant à la catégorie ouvrier de la métallurgie embauché en CDI, CDD ou intérimaire (y compris les apprentis).

**Montant et Modalité de versement :**

La prime de Présence sera versée sur le mois M selon les absences du mois M-1.

Ainsi, par exemple, seront considérés les éléments de janvier pour versement sur la paie du mois de février.

En cas de présence sur tout le mois, le salarié pourra bénéficier de la prime pour un montant de 50 euros bruts.

Dans le cas d’une personne à temps partiel, la prime sera calculée selon le pourcentage de présence.

Ainsi un salarié à 50% aura une prime complète pour un montant de 25 € bruts sans absences, ni retards selon les conditions mentionnées ci-dessous.

**Conditions d’attribution – Modalités de calcul :**

Avoir été présent à son poste de travail sur **tout le mois** selon l’organisation définie par le Responsable ou la Direction. Le bénéfice de la prime est subordonné à la présence du salarié au dernier jour ouvrable sur lequel la prime est calculée.

Ne pas avoir eu de retard dans le mois et ne pas avoir quitté momentanément son poste de travail sans en avoir eu l’autorisation de sa hiérarchie.

Est considéré comme retard toute personne qui n’est pas à son poste de travail à l’heure de prise de poste.

Les absences assimilées légalement à du temps de travail effectif n’impacteront pas le montant de la prime de Présence (absences au titre des congés payés, congés d’ancienneté, jours de RTT, congé économique social et syndical, heures de délégation, absences pour formation, de la contrepartie en repos des heure supplémentaires…)

En revanche, l’ensemble des autres absences impactera **intégralement** le montant de la prime, peu importe qu’elles soient justifiées ou non (absences pour maladie professionnelle, accident du travail, maternité, congé paternité, maladie ou accident de droit commun, grève…).

Aucun prorata ne sera effectué en cas d’intégration en cours de mois. La prime de présence sera attribuée dès le mois complet suivant.

En cas de sortie en cours de mois, seul le mois précédent sera considéré pour l’attribution de la prime. Aucun prorata ne sera effectué sur le mois en cours.

En cas de sortie en fin de mois, si le salarié est présent au dernier jour ouvrable du mois il bénéficiera de la prime pour les mois M-1 et M.

1. ***Primes collectives de Qualité et de Productivité***

**Finalité :**

Améliorer collectivement la performance de l’entreprise.

**Personnel concerné :**

Les primes seront acquises sans condition d’ancienneté pour le personnel de production appartenant à la catégorie ouvrier de la métallurgie embauché en CDI, CDD ou intérimaire (y compris les apprentis).

**Montant et Modalité de versement :**

Les primes seront versées sur le mois M selon les éléments du mois M-1.

Ainsi, par exemple, seront considérés les éléments de janvier pour versement sur la paie du mois de février.

En cas de présence sur tout le mois, le salarié pourra bénéficier de la prime pour un montant de 50 euros bruts.

Dans le cas d’une personne à temps partiel, la prime sera calculée selon le pourcentage de présence.

Ainsi un salarié à 50% aura une prime complète pour un montant de 25 € bruts sans absences, ni retards selon les conditions mentionnées ci-dessous.

* **Prime de Qualité :**

**Conditions d’attribution :**

La prime de Qualité sera attribuée collectivement selon des indicateurs basés exclusivement sur les Non-conformité remontées par nos clients et validées par le Service Qualité. Ces indicateurs seront calculés par le Service Qualité à partir des données du mois précédent.

Les absences assimilées légalement à du temps de travail effectif n’impacteront pas le montant de la prime de Qualité (absences au titre des congés payés, congés d’ancienneté, jours de RTT, congé économique social et syndical, heures de délégation, absences pour formation, de la contrepartie en repos des heure supplémentaires…)

En revanche, l’ensemble des autres absences diminueront **individuellement** et a due proportion le montant de la prime, peu importe qu’elles soient justifiées ou non (absences pour maladie professionnelle, accident du travail, maternité, congé paternité, maladie ou accident de droit commun, grève…).

Les événements pris en compte pour l’attribution ou non de la prime mensuelle de Qualité sont ceux intervenus et saisis en paie sur le mois précédant la date de versement (ex : éléments de janvier pour versement sur la paie du mois de février).

En cas d’intégration en cours de mois la prime sera proratisée au nombre de jours de présence.

En cas de sortie en cours de mois, seul le mois précédent sera considéré pour l’attribution de la prime et ne donnera pas lieu à prorata sur le mois en cours.

Deux indicateurs qualité sont suivis par le Responsable Qualité :

* Indicateur A : Produits GROUPE (ERARD +ERARD PRO)
* Indicateur B : Produits des clients principaux de sous-traitance (EuroCave + VapéRail)

Pour chacun d’eux, les objectifs pour l’année 2022 sont les suivants :





Ces indicateurs sont appréciés chaque mois par le Responsable Qualité, lequel calcule le nombre maximum de Non-conformité admises selon les formules suivantes :

* Pour chacune des familles de produits :

Non-conformité maximum admises = quantité de produits vendus par gamme x Taux de Non-conformité autorisées (définis par la Direction)

* Seuil de non-conformité autorisées = sommes des Non-conformité maximums admises

Ce chiffre devra être inférieur ou égal au nombre de Non-conformité imputées à ERARD INDUSTRIE et validées au préalable par le Responsable Qualité.

Exemple :





13 non-qualité pour 31 acceptées

Objectif atteint

Le même calcul sera effectué pour l’indicateur B.

La prime qualité pourra être attribuée indépendamment selon les indicateurs atteints pour un montant de 25 € brut maximum.

A **chaque trimestre civil échu**, il sera fait un comparatif entre les indicateurs calculés mensuellement et les indicateurs calculés au cumul sur le trimestre.

Si les indicateurs associés au trimestre ouvraient droit à l’attribution d’une prime non affectée mensuellement, alors un ajustement de prime serait versé pour les collaborateurs présents au moment du versement **ET** du/des mois concerné(s) par la régularisation.

* **Prime de Productivité**

**Conditions d’attribution :**

La prime de Productivité sera attribuée collectivement selon des indicateurs basés exclusivement sur le Chiffre d’Affaires réalisé / le nombre d’heures travaillées. Cet indicateur sera suivi et validé par la Direction Financière à partir des données du mois précédent.

Les absences assimilées légalement à du temps de travail effectif n’impacteront pas le montant de la prime de Productivité (absences au titre des congés payés, congés d’ancienneté, jours de RTT, congé économique social et syndical, heures de délégation, absences pour formation, de la contrepartie en repos des heure supplémentaires…)

En revanche, l’ensemble des autres absences impacteront individuellement et intégralement le montant de la prime, peu importe qu’elles soient justifiées ou non (absences pour maladie professionnelle, accident du travail, maternité, congé paternité, maladie ou accident de droit commun, grève…).

Les événements pris en compte pour l’attribution ou non de la prime mensuelle de Productivité sont ceux intervenus et saisis en paie sur le mois précédant la date de versement (ex : éléments de janvier pour versement sur la paie du mois de février).

En cas d’intégration en cours de mois la prime sera proratisée au nombre de jours de présence.

En cas de sortie en cours de mois, seul le mois précédent sera considéré pour l’attribution de la prime et ne donnera pas lieu à prorata sur le mois en cours.

L’indicateur de productivité est suivi par la Direction Financière :

**Modalités de calcul**

L’indicateur est apprécié chaque mois par la Direction Financière, laquelle calcule le rapport de productivité admis selon les éléments suivants :



Pour 2022, ce chiffre devra être supérieur ou égal **165.70** mensuellement et/ou annuellement.

A **chaque année civile échue**, il sera fait un comparatif entre l’indicateur calculé mensuellement et l’indicateur calculé au cumul sur l’année.

Si l’indicateur associé à l’année ouvrait droit à l’attribution de la prime, alors un ajustement de prime serait versé **intégralement** aux conditions cumulatives suivantes :

1. pour les collaborateurs présents au moment du versement ;
2. pour les collaborateurs ayant eu **entre 0 et 2 jours d’absence maximum sur l’année** justifiées ou non (absences pour maladie professionnelle, accident du travail, maternité, congé paternité, maladie ou accident de droit commun, grève…) ;
3. si le taux d’absentéisme des ouvriers Directs en moyenne sur l’année est < = à 10 % (taux moyen pour 2021 = 14.21%). Le taux moyen est calculé sur toutes les absences, déduction faite des arrêts de longue durée > 6 mois.
4. **Prime peinture**

Pour l’ensemble du personnel qui travaille à l’atelier Peinture, la prime est reconduite selon les modalités suivantes :

Montant : 4 €/jour bruts

Conditions d’attribution : avoir travaillé à l’atelier Peinture

1. **DUREE DU TRAVAIL**

Depuis le 18 octobre 2021, il est fait référence à l’Accord relatif à l’organisation et la durée du temps de travail signé par la Direction et la CGT.

1. **INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET EPARGNE SALARIALE**

Un accord de participation ainsi qu’un plan d’Epargne Entreprise (PEE) sont actuellement en place et aucune renégociation n’est envisagée à l’heure actuelle.

EGALITE PROFESSIONNELLE F/H

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**PREAMBULE :**

Au sein de l’entreprise ERARD INDUSTRIE, les métiers de production ont une représentation masculine plus forte. L’effectif des hommes représente 66 % de l’effectif total.

La mixité des métiers constitue un facteur d’enrichissement collectif ; c’est pourquoi l’entreprise articule ses objectifs autour de cet axe.

Dans un souci de garantir l’égalité des chances dans l’accès à l’emploi, l’accès à la formation dans les conditions de travail et de promotion professionnelle, la Direction réaffirme sa volonté de continuer à progresser sur le domaine de la diversification et de la féminisation de l’entreprise. La Direction accorde une attention particulière au respect du principe d’égalité de traitement en termes de rémunération et d’évolution de carrière.

Dans le cadre des échanges menés, les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

En premier lieu, il a été rappelé et commenté le bilan des actions définies dans l’accord sur les Négociations Annuelles Obligatoire en 2021 sur l’égalité professionnelle entre les femmes :

1. **Salaires à l’embauche**

Le suivi est essentiellement basé sur les ouvriers de premier niveau dans la grille de la classification, pour lesquels les missions sont équivalentes. Au-delà du coefficient 155, les missions et les postes varient.

Indicateur non calculable : les embauches ont été réalisées sur des coefficients supérieurs.

1. **Embauches**

**Objectif :** Favoriser la mixité des métiers, notamment sur les postes de production

**Indicateur :** proportion de femmes au statut ouvrier au 31/12 de l’année N par rapport de femmes ouvrier au 31/12 de l’année précédente.



L’effectif des femmes est stable sur la catégorie ouvriers.

1. **Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la vie personnelle et familiale**

**Objectif :** Garantir l’équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle lors des formations

**Indicateur :** Nombre de formations organisées sur le lieu de travail habituel par rapport au formations réalisées à l’extérieur



Au titre de l’année 2022, les parties ont convenues du suivi des mesures suivantes :

1. **Conditions de travail**

**Objectif :** Réduire les contraintes liées aux conditions de travail afin de permettre l’accessibilité de l’ensemble des postes de l’entreprise à tous.

**Actions :** La Société s’engage à continuer à améliorer l’ergonomie des postes de travail, ce qui contribue à les rendre plus attractifs tout en améliorant les conditions de travail de l’ensemble des salariés.

**Indicateurs :**Nombre d’actions d’amélioration des conditions de travail et nombre de salarié(e)s concerné(e)s.

1. **Embauche**

L’entreprise rappelle que dans le cadre de son process de recrutement elle veille à garantir l’égalité de traitement et à ne pas véhiculer de stéréotypes autour des métiers.

Afin d’assurer la mixité de ses emplois, l’entreprise s’engage sur l’action suivante :

**Objectif :** Favoriser la mixité des métiers, notamment sur les postes de production

**Actions :** S’appuyer sur les canaux de recrutement, dont l’intérim, pour favoriser la mixité sur les postes de production

**Indicateur :** proportion de femmes au statut ouvrier au 31/12 de l’année N par rapport de femmes ouvrier au 31/12 de l’année précédente.

1. **Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la vie personnelle et familiale**

**Objectif :** Garantir l’équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle lors des formations

**Actions :** Favoriser les formations sur le lieu de travail et aux horaires habituels afin de limiter les déplacements, et notamment pour les personnes ayant des charges familiales

**Indicateur :** Nombre de formations organisées sur le lieu de travail habituel par rapport au formations réalisées à l’extérieur

1. **MESURES RELATIVES A L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Après échanges et discussions, il a été convenu de poursuivre les efforts au recours à la sous-traitance de prestation de services aux ESAT sur l’année 2022.

La Société rappelle que dans le cadre du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, elle collabore régulièrement avec l’organisme Cap Emploi afin d’étudier les mesures les plus adaptées aux collaborateurs concernés.

1. **REGIME DE PREVOYANCE MALADIE**

L’entreprise est déjà couverte au titre de la Mutuelle santé et prévoyance « incapacité-invalidité-décès » :

Le financement de ces régimes se fait par le biais d’une cotisation patronale et d’une cotisation salariale précomptée sur le bulletin de paie :

***Mutuelle santé :***

Cotisant non AGIRC : 50% part salariale 50% part patronale

Cotisants AGIRC : 50% part salariale 50% part patronale

***Prévoyance « incapacité-invalidité-décès » :***

Cotisant non AGIRC : 50% part salariale 50% part patronale

Cotisants AGIRC : part patronale : 100% de la T1 dans la limite de 1,50%

Au-delà de la T1 : part salariale : 40% / part patronale : 60%

1. **EXERCICE DU DROIT D’EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES**

Les parties rappellent que les salariés bénéficient d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail.

Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l’organisation de l’activité et la qualité de la production dans l’unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l’entreprise.

Dans ces conditions, l’entreprise organise une réunion générale annuelle à laquelle participent tous les salariés. Les salariés sont directement invités à s’exprimer à chaque réunion.

Des réunions appelées Com’5 sont organisées dans les ateliers de production, par les Responsables ou Techniciens, au cours desquelles la parole est laissée à chacun des salariés.

Il est rappelé que les sujets relatifs au contrat de travail, classifications, contreparties directes ou indirectes du travail n’entrent pas dans cette définition. Ces sujets sont abordés lors de réunions individuelles avec les supérieurs hiérarchiques et/ou Responsable des Ressources Humaines.

1. **DROIT A LA DECONNEXION**

La société a mis en place en décembre en 2016 une Charte du Droit à la Déconnexion qui est toujours applicable et les parties conviennent

1. **AMELIORATION DE LA MOBILITE**

La société favorise la mise en relation des salariés, et des intérimaires, pour encourage le co-voiturage.

1. **PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PENIBILITE**

Dans le cadre des actions d’amélioration continue, les postes à risques identifiés dans le document unique font l’objet d’actions correctives qui sont suivies dans le cadre des réunions CSE prévus sur la sécurité.

L’employabilité de collaborateur en fin de carrière est un sujet important pour l’entreprise qui est étudié le cas échéant avec la Médecine du Travail.

Si besoin un groupe de travail projet pourrait être mis en œuvre pour analyser les situations complexes et faire des propositions en matière de prévention.

Aucun salarié n’est exposé aux facteurs de risques professionnels suivants au-delà des seuils définis à l’article D4163-2 du code du travail :

* Activité exercée en milieu hyperbare
* Températures extrêmes
* Bruit
* Travail de nuit
* Travail en équipes successives alternantes
* Travail répétitif

**DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an, soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 et ne concernent que l’année 2022.

**Date d’application :**

Les dispositions du présent accord prendront effet au lendemain du jour du dépôt de l’accord.

**FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version signée et l’autre anonymisée) sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail dénommée « Télé-accords » accessible sur le site Internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) . Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes du lieu de conclusion.

Fait à Chavanoz,

Le 7 février 2022

**Pour la CGT Pour l’employeur**

**XXXX XXXX**