**NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**PROCES-VERBAL D’ACCORD**

## Entre les Soussignés,

Société MAFELEC

471 route de la Cuisinière

38490 CHIMILIN

Représentée par M. ……………….., Président,

D’une part

Et,

La délégation syndicale représentative au sein de la société composée de :

Pour l’organisation syndicale CFDT, représentée par ………………….., déléguée syndicale.

D’autre part.

Étaient également présents :

…………………, membre titulaire du CSE

……………………….., membre titulaire du CSE

### Préambule

Conformément à l’article L 2242-1 du code du travail, les négociations annuelles obligatoires se sont engagées successivement sur les deux thèmes suivants :

Thème 1 : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Thème 2 : l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail

Elles se sont tenues les 7 avril 2022 et 3 mai 2022 entre la Direction et l’Organisation syndicale Confédération Française Démocratique du Travail, représentative dans l’entreprise.

Au terme de la dernière réunion du 3 mai 2022 les parties ont convenu des points clefs du présent accord et se sont réunis le 19 mai 2022 pour en faire lecture et procéder à sa signature.

### Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de l’entreprise MAFELEC

### Revendications de la Délégation Syndicale :

La déléguée syndicale ainsi que les autres membres de la commission NAO ont effectué les demandes suivantes auprès de la Direction :

1. **Pour la population cadre et non cadre**

La délégation syndicale ainsi que les autres membres de la commission NAO exprime le souhait de voir attribuer 2% en augmentation individuelle à attribuer aux personnes « méritantes ».

Il est demandé de ne pas « saupoudrer » ces augmentations et de les attribuer selon des critères clairement exprimés par les managers. Elle demande également qu’il n’y ait pas de limite de pourcentage d’application par service afin que si l’ensemble des personnes d’un service sont méritantes, elles puissent toutes en bénéficier.

1. **Jours de carence – Arrêts maladie**

Pour tous les arrêts inférieurs ou égaux à 3 jours d’arrêt maladie, au vu des évolutions prévues au sein de la nouvelle convention collective applicable au 1er Janvier 2024, la délégation syndicale demande à MAFELEC de prendre totalement en charge l’ensemble des jours de carence à condition que le/la salarié(e) transmette un certificat médical et que celui/celle-ci dispose à minima d’un an d’ancienneté.

1. **Mise en place d’un treizième mois**

La délégation syndicale demande la mise en place d’un treizième mois qui pourra être versé en deux échéances : une au début de l’été, une en fin d’année. Il est signalé par la commission NAO que cette demande représente l’attente la plus importante.

1. **Attribution d’un jour « parent malade »**

Sur le modèle des jours « enfant malade », la délégation syndicale demande la mise en place d’un jour « parent malade » pour le personnel disposant à minima d’un an d’ancienneté donné une fois par année civile avec maintien total de la rémunération.

1. **Intéressement/Participation**

La délégation syndicale demande la répartition des bénéfices (participation et intéressement) de manière uniforme en tenant tout de même compte du temps de présence effectif dans l’entreprise. La délégation syndicale ne souhaite plus une répartition proportionnelle au salaire.

1. **Abondement du Plan Épargne Entreprise en cas de placement de la participation**

La délégation syndicale demande à ce que la Direction effectue un abondement lorsque les collaborateurs placent tout ou partie de leur participation sur le Plan Épargne Entreprise.

**Fin de la liste des revendications**

### Résultat des négociations 2021 et réponses de la Direction

De son côté la Direction a apporté les réponses aux différents points et il a été convenu entre les parties signataires de conclure un accord sur les thèmes suivants :

### La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

1. Prise en charge de la totalité des jours de carence en cas de maladie afin d’anticiper les évolutions de la future convention collective

La Direction a bien identifié les évolutions relatives aux jours de carence au sein de la nouvelle convention collective applicable au 1er Janvier 2024.

Il est rappelé par la Direction que lors des NAO 2016, les règles concernant la gestion des jours de carence ont déjà été assouplies dans le but de réduire le taux d’absentéisme.

Pour les salariés dont l’ancienneté ouvre droit à l’indemnisation en cas de maladie prévue par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie des Ingénieurs et Cadres et la Convention Collective Mensuelle des Industries des Métaux de l’Isère, les jours de carence au nombre de 3 sont réduits à 1 une fois par année civile.

Cette modalité s’applique uniquement si un arrêt médical est communiqué au service Ressources Humaines dans le délai imparti soit 48 heures comme précisé au sein de notre règlement intérieur.

Cette souplesse permettant de limiter la perte de salaire d’un collaborateur en cas d’arrêt de courte durée doit influencer à la baisse le nombre de jours d’arrêt par salarié.

Des discussions sont encore en cours au niveau des instances nationales au sujet de la prise en charge des jours de carence, par conséquent la Direction ne souhaite pas assouplir davantage la gestion de ces derniers tant que le sujet n’est pas clarifié entre la Branche et les partenaires sociaux.

1. Rémunération

**Augmentations Générales  (AG)**

A titre d’information, il est rappelé par la Direction qu’une augmentation générale de 2% a été attribuée en Janvier 2022 à tous les salariés présents au 31 Octobre 2021.

**Augmentation individuelle  (AI)**

* La direction accepte le versement d’une enveloppe de **2%** sous forme d’augmentations individuelles, pour toutes les catégories de personnel

Les augmentations individuelles seront attribuées par les managers en fonction de l’investissement de chaque collaborateur et des efforts réalisés.

La Direction est parfaitement consciente de l’investissement de chacun mais ne donnera pas suite aux demandes suivantes :

* Mise en place d’un treizième mois, car cette demande représente plus de 8% d’évolution salariale pour l’ensemble des collaborateurs, en plus des 2% déjà attribué en début d’année
* Attribution d’un jour « parent malade » : nous permettons une grande flexibilité dans la prise des jours d’absence donc pas d’attribution de jour supplémentaire
* Répartition uniforme de la participation et de l’intéressement en tenant toujours compte du temps de présence effectif dans l’entreprise : Ce dispositif défavoriserait la moitié de la population notamment la catégorie cadre que nous souhaitons vraiment fidéliser. Nous ne pouvons donc pas accepter une mesure mécontentant la moitié des collaborateurs.
* Abondement du Plan Épargne Entreprise en cas de placement de la participation : la demande n’étant pas clairement identifiée en termes d’attentes, nous ne donnons pas suite

A la demande du CSE, la Direction analysera l’éventuelle possibilité d’attribuer une prime pouvoir d’achat en fin d’année mais ne peut pas s’engager.

### L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail

L’index égalité homme/femme a été présenté et étudié lors de la première réunion Négociations Annuelles et Obligatoires. Il est pour l’année 2021 à 76/100. Après étude des différents critères, les partenaires sociaux ont convenu qu’il n’y avait pas d’inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes au sein de la société.

Plusieurs actions liées à la Qualité de Vie au Travail ont été organisées et continueront de se dérouler sur l’année 2022 (évènements, formation dispensée par un kinésithérapeute, intervention de partenaires santé via notre complémentaire…).

La délégation syndicale accepte de signer ce présent accord en l’état.

### Durée de l’accord et date d’application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an. Il **entrera en application le 1er juin 2022** pour toutes les dispositions figurant dans cet accord.

### Dépôt de l’accord

Le présent Procès-Verbal sera déposé par la Direction sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> (*Décret n° 2018-362 du 15/05/18 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs*). Le dépôt de l’accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la DREETS. Un récépissé de dépôt est délivré ensuite par la DREETS. Un exemplaire de ce procès-verbal sera envoyé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Bourgoin Jallieu

Fait à Chimilin en 5 exemplaires originaux, le 19 mai 2022.

**………………… …………………….**

Président Déléguée Syndicale CFDT