**ACCORD RESULTANT DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**POUR L’EXERCICE DU 1er JANVIER AU 31 DECEMBRE 2022**

Entre :

D’une part,

La société ACB, représentée par M, Directeur Général BU machines, et Directeur de site, dument habilitée à cet effet,

D’autre part,

L’organisation syndicale Métallurgie CFDT Loire Atlantique représentée par son Délégué Syndical.

L’objet du présent accord est de formaliser les mesures arrêtées par les parties à l’issue des réunions de négociations annuelles obligatoires des 15/12/2021, 11/01/2022, 18/01/2022, 25/01/2022 et le 27 janvier 2022 pour la période débutant le 1er janvier 2022 et se terminant le 31 décembre 2022.

Il a été convenu ce qui suit, conformément aux dispositions de l’article L2242-1 et suivants du Code du Travail relatives à la négociation annuelle sur la rémunération, notamment les salaires effectifs le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Pour mémoire, il a été signé en date du 27 janvier 2022 un accord relatif au versement d’une prime exceptionnelle dite « Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat », permettant de favoriser le pouvoir d’achat des salariés de manière exceptionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que les présentes négociations ont été conclues postérieurement l’accord de convergence relatif à l’application du statut collectif au sein de la société ACB, signé en date du 21 décembre 2021, qui s’applique depuis le 1er janvier 2022 et qui prévoit notamment des mesures salariales fortes à savoir un dispositif de prime d’ancienneté pour les salariés non-cadres, ainsi que des augmentations salariales individuelles spécifiques de sorte que ces éléments ont nécessairement été pris en compte par les parties afin de parvenir au présent consensus.

**ARTICLE 1 : REMUNERATION**

1.1. Budget alloué pour les Augmentation individuelles des rémunérations brutes

Les augmentations seront attribuées à titre individuel, selon 2 dotations distinctes :

1. Augmentation de 0,5% du salaire de base
2. Dotation affectée à des situations exceptionnelles de 0,8 % de la masse salariale. Cette dotation ne touchera qu’une partie du personnel (cas particuliers).

Pour le point a, ne sont pas concernées les personnes ayant bénéficié d’une revalorisation salariale dans le cadre du changement de convention collective si l’augmentation a été supérieure au montant de l’augmentation mentionnée au point a.

Pour les points a et b, ne sont pas concernées par ces mesures les personnes embauchées au 2eme semestre 2021, ou sortants, ou ayant bénéficié d’une augmentation au dernier trimestre 2021 dans le cadre d’un changement de poste ou d’une promotion, les contrats d’apprentissage ou de professionnalisation.

**ARTICLE 2 : AUTRES DISPOSITIONS**

2.1. Chèques CESU

La Société procédera, pour l’année 2022, à la commande de Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancés. Le CESU préfinancé est un moyen de paiement universel, dédié aux services à la personne à domicile et à la garde d’enfants hors domicile.

Le CSE assurera le recueil des besoins auprès des salariés et déterminera les valeurs des chèques CESU en fonction du Quotient Familial. Le CSE assurera la distribution des chèques CESU auprès des salariés.

La direction assurera la commande des chèques CESU, dans la limite d’un budget maximal de 5.000 €   
(part employeur).

Afin de faciliter l’accès des salariés aux systèmes de garde des très jeunes enfants avant leur scolarisation (enfants de moins de trois ans), une dotation supplémentaire de 4.000 euros dédiée à cette situation particulière sera ajoutée sur le budget des chèques CESU.

2.2. PERCO

* Les versements de jours de repos (CP/CA et RTT) monétisés dans le PERCO

Chaque salarié en CDI ou CDD ayant au moins 3 mois d’ancienneté au 31/12/2021 a la possibilité de monétiser des jours de repos sur le PERCO, dans la limite de 10 jours par an (jours de RTT et/ou congés payés, avec une limite maximum de 5 jours pour les congés payés), avec abondement de l’entreprise de 25% pour l’année 2022.

Ils bénéficieront d’un abondement de 25 % dans la limite de 8% du PASS par an et par salarié, pour l’année 2022.

La période de demande de transfert des CP/CA vers le PERCO aura lieu en mai de l’année en cours et les CP concernés seront à prendre dans les compteurs à solder avant le 31 mai de l’année.

De la même façon, la période de demande de transfert des RTT vers le PERCO aura lieu en décembre de l’année en cours permettant ainsi de solder les compteurs de l’année.

L’ensemble des jours, RTT et CP/CA, transféré dans l’année vers le PERCO, ainsi que l’abondement y étant rattaché sera versé sur le PERCO au début de l’année suivante.

* Les versements volontaires

La période de demande de versements volontaires est fixée entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année. Et l’abondement de l’employeur sera versé à l’issue des demandes de cette période et sera abondé à hauteur de 300% du versement du salarié dans la limite de 1050 € par an et par salarié.

Il est rappelé que les éventuels versements volontaires effectués en dehors de cette période ne donneront pas lieu à abondement.

2.3. Prime de vacances

La prime de vacances versée aux salariés de la société est égale à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés.

l’accord d’entreprise spécifique fixant les modalités précises de calcul a été négocié en 2020 et est toujours en vigueur.

2.4 Promotion de l’éco-transport

Dans le cadre du forfait mobilité durable, il est décidé d’élargir les mesures destinées à accompagner les salariés dans le choix de modes de transports éco- responsable :

1. Installation d’une nouvelle borne de recharge pour les véhicules électriques.
2. Maintien du dispositif destiné aux salariés se déplaçantà vélo ou à vélo à assistance électrique pour se rendre dans les locaux de l’entreprise :

Ce forfait est fixé à 1 € par jour travaillé par personne ayant utilisé le mode de transport du vélo ou vélo à assistance électrique pour se rendre dans les locaux de l’entreprise.

Les modalités et conditions d’attribution du forfait mobilité sont les suivantes :

* les salariés intéressés par cette mesure devront se signaler au service RH afin qu’un décompte de leurs trajets puisse être établi ;
* le suivi des journées travaillées avec utilisation du vélo sera établi par le poste de garde ;
* un minimum de nombre de journées d’utilisation du vélo ou vélo à assistance électrique par an devra être comptabilisé pour qu’un salarié soit éligible au forfait. Pour 2022, ce nombre minimum est fixé à 80 passages.
* le forfait sera limité à 200 € par an et par personne ;
* le montant total du forfait sera décompté et versé en fin d’année au mois de décembre ;
* la prise en charge d’une partie de l'abonnement de transport en commun pourra être cumulée avec le forfait mobilité durable (l’arrivée sur le site de la Société doit être faite à vélo).

1. Co-voiturage :

Il est décidé de travailler sur ce dispositif qui vise à la fois à améliorer le bilan carbone liés aux transports, et d’alléger une partie des frais de carburants.

Cette recherche de solution négociée avec les partenaires sociaux sera réalisée sur le 1er trimestre 2022, dans le cadre d’une enveloppe financière annuelle de 4000 € - dotation pour l’année sur ce dispositif de co-voiturage.

Le cumul des dispositifs pour un même salarié vélo et co-voiturage n’est pas possible.

**ARTICLE 3 : SITUATION DE L’EMPLOI, DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, QUESTIONS D’EGALITE**

3.1. Pénibilité de l’exposition à la chaleur

Une analyse du travail en exposition à la chaleur a été engagée avec la médecine du travail par la CSSCT afin de déterminer le niveau de pénibilité et mettre en place des actions résultantes mieux ciblées, l’étude est en cours va reprendre avec le nouveau médecin du travail afin d’être finalisée dans les meilleurs délais.

3.2. Télétravail

Un échange sur le télétravail au sein de la Société est en cours.

3.3. Travail à temps partiel

Conformément à l’article L.132.27 du Code du Travail et à la loi du 4 février 1995, il est convenu que les dispositions mises en œuvre dans l’entreprise pour faciliter le passage à temps partiel du personnel qui le souhaite, sont maintenues.

3.4. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Concernant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les indicateurs ont été présentés au CSE courant 2021 / affichés sur le site de la société.

Un nouveau bilan des indicateurs du plan d’action de l’année 2021 sera présenté au CSE au cours du premier trimestre 2022.

Une négociation sera engagée sur cette thématique au cours du 2ème trimestre et en l’absence d’accord, un nouveau plan d’action pour 2022 sera établi avant la fin de l’année 2022.

3.5. Période de fermeture de la société

Pour l’année 2022, il est prévu les dispositions suivantes pour les fermetures de la Société :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **MOIS** | **DATE** | **OBJET** | **STATUT** |
| Janvier | Samedi 1er janvier | Jour de l'an | Férié |
| Avril | Lundi 18 avril | Lundi de Pâques | Férié |
| Mai | Dimanche 1er mai | Fête du Travail | Férié |
| Dimanche 8 mai | Victoire 1945 | Férié |
| Jeudi 26 mai | Ascension | Férié |
| Vendredi 27 mai | Pont | 2ème pont de la période 1er Juin 2021 / 31 mai 2022  A prendre en CP ou RTT |
| Juin | Lundi 6 juin | Lundi de Pentecôte | A prendre en CP ou RTT (journée de solidarité) |
| Juillet | Jeudi 14 juillet | Fête nationale | Férié |
| Vendredi 15 juillet | Pont | 1er pont de la période 1er Juin 2022 / 31 mai 2023  A prendre en CP ou RTT |
| Août | Lundi 15 août | Assomption | Férié |
| Octobre | Lundi 31 octobre | Pont | 2ème pont de la période 1er Juin 2022 / 31 mai 2023  A prendre en CP ou RTT |
| Novembre | Mardi 1er novembre | Toussaint | Férié |
| Vendredi 11 novembre | Armistice 1918 | Férié |
| Décembre | Samedi 24 décembre | Veille de Noël |  |
| Dimanche 25 décembre | Noël | Férié |
| Lundi 26 au vendredi 30 décembre | Dernière semaine de l’année | A prendre en CP ou RTT |
| Samedi 31 décembre | Veille du 1er de l'an |  |

Les fermetures n’excluent pas des situations de travail exceptionnelles. Le personnel devra être averti dans un délai de 2 semaines pour les cas exceptionnels.

Les congés (hors congés d’été) seront validés au plus tard 2 semaines avant la prise.

La période de prise des congés d’été peut être définie par note de service, diffusée au plus tard le 15 avril. La pose des congés d’été doit être effectuée au plus tard le 30 avril. Les congés d’été seront validés au plus tard le 15 mai.

**ARTICLE 4 – DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, non reconductible. Il cessera de produire ses effets automatiquement au 31 décembre 2022.

**ARTICLE 5 – ETENDUE – DEPOT**

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail. Il Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à l’organisation syndicale signataire et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes. Il sera rendu public et versé dans la base de données nationale, dans les conditions stipulées aux articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Fait à Nantes, le 31 janvier 2022

Pour la CFDT –Métallurgie Loire Atlantique Pour ACB