**Accord 2022 relatif à la Rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée**

Entre:

**La Société Vibracoustic Nantes SAS**, dont le siège social est situé Rue du Tertre, ZI de Nantes, BP 10419, 44474 CARQUEFOU, représentée par **XX**, Directeur d’Usine,

d’une part,

Et

L’organisation syndicale représentative au sein de la Société :

**C.F.D.T.** représentée par **XX**, Délégué syndical

d’autre part,

Il est établi, pour l’année 2022, les dispositions suivantes :

**Préambule et champ d’application**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, se sont tenues aux dates suivantes :

* Lundi 17 janvier 2022
* Mardi 25 janvier 2022
* Lundi 31 janvier 2022

des réunions afin de conduire les négociations annuelles obligatoires. Conformément aux dispositions légales, ces dernières ont porté sur : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise. Il est à noter, que l’organisation syndicale CGT n’a pas participé à la première réunion de négociation.

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de Vibracoustic Nantes.

Le processus d’augmentation des salaires pour la catégorie cadres est géré conjointement avec le Groupe Vibracoustic.

**Article 1 : Augmentation des salaires 2022**

Compte tenu

* du niveau d’inflation constaté pour 2021,
* de la charte de fonctionnement relative aux augmentations de salaire,
* des souhaits des salariés[[1]](#footnote-2),

Les Partenaires Sociaux et la Direction sont parvenus à l’accord suivant :

**Au 1er janvier 2022, une enveloppe moyenne de 3% par** **salarié, cadres et non-cadres (exclus stagiaires et alternants), répartie comme suit :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **NON CADRES** | **CADRES** |
| Augmentation Générale | 2,00% | 1,40% |
| Augmentation Individuelle | 1,00% | 1,60% |
| **TOTAL** | **3%** | **3%** |

**Un budget de 1,10% sera alloué aux ajustements salariaux** et à des situations individuelles pour garantir une équité des rémunérations, tenant compte des données de marché externe. Le service RH sera garant de cette enveloppe.

Un bilan sera fait en CSE du nombre de personnes (Centre technique par BU / opération / par service / catégorie socio professionnelle) ayant bénéficié des ajustements salariaux.

La direction s’engage à faire une note explicative avant fin février 2022 sur les règles définies quant aux ajustements salariaux.

Les salariés **présents dans les effectifs au 01/01/2022** recevront une Augmentation Générale.

Les salariés **présents dans les effectifs au 01/09/2021** seront éligibles à l’Augmentation Individuelle (hors promotions).

Le service RH rappellera qu’un temps d’échange est obligatoire lors de la remise du courrier par le manager ou son supérieur hiérarchique en cas d’absence de celui-ci. Ainsi chaque salarié recevra de son manager les explications sur l’éventuelle augmentation obtenue.

Les augmentations seront portées sur la paie d’avril 2022, à ce titre, un rappel de salaire sera donc versé pour les mois de janvier à mars 2022.

En outre, **au 1er janvier 2022**, le taux horaire des salariés présents au 1er janvier 2022, sera revalorisé à 11,10 € s’il était inférieur. Le salaire minimum d’embauche sera de 11,10 € brut de l’heure.

#### Article 2 : Repas et paniers

**Au 1er avril 2022**, les primes repas et paniers pour les salariés en équipe seront revalorisées :

* la prime repas de 2,40 € sera portée à 3,60 €
* la prime panier de 7,95 € sera portée à 9,15 € (dont 6,80 € non soumis à cotisation et 2,35 € soumis à cotisation).

#### Article 3 : Titres restaurants

**Au 1er avril 2022**, les titres restaurants pour les salariés ne bénéficiant pas des primes repas et paniers seront revalorisées :

* la valeur faciale de 4€/jour sera portée à 6€/jour, 60% seront financés par l’employeur soit 3,60 € par titre, le reste étant à la charge du salarié. Le télétravail est soumis à cette disposition.

#### Article 4 : Prime support Team Leader

Une prime de 20€ par semaine entière sera versée aux salariés venant en remplacement/support au Team Leader.

#### Article 5 : Forfait Mobilité Durable

Un engagement est pris d’ouvrir une négociation sur la mise en place d’un **Forfait Mobilité Durable pouvant aller jusqu’à 350 € par an et par salarié** selon des modalités qui seront à définir avant le 30 juin 2022, avec une rétroactivité au 1er janvier 2022.

#### Article 6 : Compte Epargne Temps

Un engagement est pris de ré ouvrir une négociation sur la mise en place d’un **Compte Epargne Temps** sur le second semestre 2022.

#### Article 7 : Classification d’entrée

La direction s’engage à définir et à rectifier si besoin les classifications d’entrée standard pour les différentes catégories socioprofessionnelles et profils avant la fin de l’année 2022.

#### Article 8 : Durée et Application de l’Accord

# Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée d’un an applicable au 1er janvier 2022. A l’échéance du terme, il cessera de trouver application et ne pourra produire les effets d’un accord à durée indéterminée, la présente clause constituant la stipulation contraire de l’article L.2222-4 du code du travail.

#### Article 9 : Publicité et Dépôt de l’Accord

Conformément à l’article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et sera ainsi automatiquement transmis à la Dreets. Il sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes.

Un avis sera affiché sur les panneaux de Vibracoustic afin d’informer le personnel de la possibilité de prendre connaissance sur l’intranet du présent accord.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie. Le présent accord sera transmis aux organisations syndicales.

Fait à Carquefou, le 31 janvier 2022

Pour la Société Vibracoustic Nantes SAS

### XX

Pour la C.F.D.T

**XX**

1. La notion de salarié fait référence au salarié au masculin et au féminin [↑](#footnote-ref-2)