**ACCORD PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

EXERCICE 2023

SOMMAIRE

1. Préambule 3

2. Champ d’application 3

3. MODALITES 3

4. EVOLUTION DES REMUNERATIONS 3

5. EGALITE PROfEsSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 4

6. DUREE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL 5

7. EVOLUTIONDE L’EMPLOI 5

8. INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 7

9. PUBLICITE DE L'ACCORD 9

1. Préambule

Les parties signataires se sont rencontrées le 21 novembre 2022 et le 25 novembre 2022 dans le cadre des dispositions prévues aux articles L.2241.1 et suivants du Code du Travail.

1. Champ d’application

Tous les salariés bénéficient des dispositions du présent accord.

1. MODALITES

Le présent accord s’applique à la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

Les augmentations sont réparties de la façon suivante :

* 4% d’augmentation individuelle pour 95% des collaborateurs avec un minimum de 2% d’augmentation
* 1% pour traiter les augmentations promotionnelles

Ces différentes augmentations concerneront les salariés présents dans les effectifs au 1er octobre 2022.

Les augmentations individuelles sont attribuées aux collaborateurs dont la performance au cours de l’année est supérieure ou égale à la performance attendue.

Les augmentations promotionnelles sont réservées aux collaborateurs qui

* ont une évolution de leur responsabilité
* ont progressé de façon significative dans la maîtrise de leur poste
* ont acquis des compétences dans de nouveaux domaines
* ont intégré l’entreprise dans l’année alors qu’ils avaient moins de 3 ans d’expérience et ont démontré leur capacité à maîtriser leur poste

1. Prime DE PARTAGE DE LA VALEUR

Depuis le 1 juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur (PPV) exonérée de cotisations et contributions.

La prime de partage de la valeur (PPV) représente environ 1% de la masse salariale et sera distribuée de la manière suivante :

* 1000€ pour les salariés ayant un salaire mensuel brut de base égal ou inférieur à 2500€
* 500€ pour les salariés ayant un salaire mensuel brut de base supérieur à 2500€ et inférieur à 3500€
* 250€ pour les salariés ayant un contrat d’alternance (contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation)

Le salaire mensuel brut de base pris en considération est celui du mois de décembre 2022.

Cette prime est versée aux salariés présents le 1er janvier 2023 et elle est calculée au prorata du temps de travail et au prorata du temps de présence sur l’année 2022.

Cette prime sera versée avec la paie du mois de janvier 2023.

1. EGALITE PROfEsSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L’entreprise rappelle son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment en termes d’égalité professionnelle homme-femme.

Dans le cadre de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 05 septembre 2018, l’entreprise a publié son index de l’égalité salariale Femmes-Hommes 2022 avec un bon résultat de 81/100.

L’index, basé sur 100 points, se calcule sur 4 indicateurs :

- L’écart de rémunération femmes-hommes,

- L’écart de répartition des augmentations individuelles,

- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,

- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

1. DUREE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

* Application de l’avenant à l’organisation du temps de travail

L’accord actuellement en vigueur a été signé le 14 novembre 2012. Un avenant relatif à l’organisation du temps de travail a été signé le 21 avril 2015 afin de renforcer ses dispositifs de flexibilité dans le cadre de la gestion des variations de charge d’activité.

L’application et le respect de cet accord est analysé pendant ces négociations.

En 2021, 271 jours de RTT n’ont pas été pris et ont donc été transférés sur le CET : 256,5 jours ont été transférés sur le CET et 14,5 jours ont été payés

Ceci concerne 91 collaborateurs. Parmi ces 91 collaborateurs, 6 collaborateurs avaient un nombre de jours de RTT non pris supérieur à 7.

Conformément à l’accord d’entreprise, une réunion a eu lieu en octobre 2021 avec chaque Chef de service afin d’identifier les collaborateurs qui pourront potentiellement bénéficier de l’accord.

Le nombre réel de collaborateurs ayant bénéficiés de l’accord d’entreprise sera communiqué aux Délégués Syndicaux en février 2023.

1. EVOLUTIONDE L’EMPLOI

Au 31 décembre 2021, l’effectif total de l’entreprise était de 280 personnes : 255 personnes en CDI, 3 en CDD et 22 alternants.

Au 30 septembre 2022, l’effectif est de 295 personnes, dont 270 personnes en CDI, 4 en CDD et 21 alternants.

Depuis le 1er janvier 2022, il y a eu 48 embauches et 34 départs.

* EMBAUCHES

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| **Nombre d'entrées en 2022** | | | | **48** |
| Dont entrées CDI | |  |  | 39 |
| Dont entrées CDD | |  |  | 3 |
| Dont entrées alternants & autres | | | | 6 |
|  |  |  |  |  |

Embauches en CDI

39 collaborateurs ont intégré l’entreprise en CDI dont 2 collaborateurs à la suite de leur contrat d’apprentissage.

La répartition des embauches en CDI par direction est la suivante :

- Direction Aéroportuaire : 12 nouveaux collaborateurs

- Direction Logistique : 3 nouveaux collaborateurs

- Direction Industrielle : 13 nouveaux collaborateurs

- Direction Informatique Industrielle : 5 nouveaux collaborateurs

- Directions transverses (DAF, IS) : 6 nouveaux collaborateurs

Embauches en CDD

4 collaborateurs ont intégré l’entreprise en CDD.

Ils sont tous encore présents au 30 septembre 2022.

Un CDI a été proposé et accepté par 1 collaborateur.

2 CDD arriveront à leur terme fin décembre 2022.

Embauches en Alternance

8 collaborateurs ont intégré l’entreprise en alternance.

Un alternant embauché l’année dernière devait finir son contrat mi-novembre 2022 et a souhaité poursuivre ses études en partenariat avec l’entreprise. Il finira son 2ème contrat en octobre 2023.

Travail temporaire

L’entreprise a eu recours à 38 contrats intérimaires en 2021.

Parmi ces 38 contrats intérimaires :  22 concernaient des interventions ponctuelles sur site client logistique pour réaliser des opérations de manutention.

Au 30 septembre 2022, 14 contrats d’intérim sont en cours dont 12 pour Roissy.

* Départs de l’entreprise

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| **Nombre de départs en 2022** | | | | **34** |
| Dont départs CDI | |  |  | 24 |
| Dont départs CDD | |  |  | 2 |
| Dont départs alternants | | |  | 8 |
|  |  |  |  |  |

Motifs de départs CDI

20 collaborateurs ont démissionné.

2 ruptures conventionnelles ont été signées.

Aucun collaborateur n’est parti à la retraite au 30 septembre 2022, 3 départs à la retraite sont prévus au 31 décembre 2022.

* Recrutements en cours

35 postes sont actuellement à pourvoir dans l’entreprise.

1. AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE : TEMPS PARTIEL

L’emploi des seniors est un enjeu majeur lié à l’évolution démographique et économique de la société française.

Il est donc nécessaire de veiller au maintien dans l’emploi des plus de 55 ans en prenant en compte les contraintes physiques liées à l’âge ainsi que les nouvelles aspirations des seniors. Il convient aussi de définir des actions qui permettent aux salariés et à l’entreprise de préparer le passage à la retraite.

Le passage à temps partiel et les modalités d’application du temps partiel seront soumis à l’accord de l’employeur et feront l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Alstef Automation s’engage à tout mettre en œuvre pour accepter 50% des demandes de temps partiels.

Les conditions pour le passage d’un temps complet à un temps partiel sont :

* Des périodes éligibles :
* Les deux années précédant l’âge légal de départ à la retraite
* Les deux années suivant l’âge légal de départ à la retraite
* Une ancienneté minimale de 10 ans est exigée.
* Une demande écrite au moins 6 mois à l’avance, de façon à ce que l’entreprise puisse préparer cet aménagement.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors qui sollicitent le passage d’un temps complet à un temps partiel supérieur ou égal à 70%, les cotisations de retraite de base et retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

La différence de cotisations de retraite de base et retraite complémentaire entre le temps partiel et le temps complet est prise en charge en totalité par l’entreprise.

* Mise en œuvre du financement :
* Les temps partiels thérapeutiques, parentaux, « économiques » ou tout autre temps partiel subventionné par ailleurs sont exclus
* Les temps partiels accordés en dessous de 70% ne bénéficieront pas de ce financement complémentaire
* Pour bénéficier de ce financement de la retraite sur un salaire à temps plein, le salarié devra remettre, avant la mise en place du temps partiel, un courrier signifiant son départ volontaire à la retraite à l’issue de la période de temps partiel
* Le passage à temps partiel, dans les conditions énoncées dans cet accord, n’aura pas d’impact sur le montant de la prime de départ à la retraite. La prime de départ à la retraite sera calculée sur la base d’un salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

1. INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

L’entreprise emploie quatre collaborateurs avec une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH).

ALSTEF a également conclu des contrats de sous-traitance avec des établissements spécialisés employant des travailleurs RQTH.

1. PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en 3 exemplaires dont un est déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Loiret, un auprès du secrétariat du Conseil des Prud’hommes d’Orléans et un pour chacun des signataires. Une version sur support électronique est déposée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Loiret.

Enfin, le texte de l’accord sera affiché sur les lieux de travail.

Fait à Boigny sur Bionne,

le 25 novembre 2022

Le DS CFE-CGC Le Directeur