**ACCORD 2022**

**Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire**

***(Art. L2242-1 et suivants du code du travail)***

**Entre les soussignés :**

**La Société Constructions Mécanique de Normandie,** dont le siège social est situé   
19, avenue FD Roosevelt 75008 Paris, représentée par en sa qualité de Président Directeur Général, et , DRH.

**Et :**

**L’organisation syndicale représentative CGT** représentée par , en sa qualité de délégué syndical.

**Il est préalablement exposé ce qui suit :**

Les signataires se sont rencontrés dans le cadre de la négociation annuelle portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, conformément à l’article L.2242-1, 1° du Code du travail.

La négociation annuelle 2022 fait suite à une année 2021 qui s’est traduite par un très bon niveau d’activité et un résultat record qui a permis une forte redistribution de la valeur ajoutée. Elle s’inscrit également dans un contexte de baisse temporaire de charge sur le site ainsi que par une recrudescence de l’inflation qui touche l’entreprise et ses salariés.

Les décisions prises lors de la négociation sur les salaires et prenant en compte les montants d’intéressement et de participation ont permis de trouver un équilibre se concrétisant par la signature du présent accord.

Les mesures prises ont été discutées en réunion les 12 et 22 avril 2022 puis le 6 mai 2022. Les partenaires se sont accordés lors d’une réunion supplémentaire organisée le 9 mai 2022.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

# Emploi

Depuis quatre ans les effectifs ont fortement augmenté compte tenu de la charge de travail. Les effectifs CDI sont ainsi passés de 300 en 2018 à 381 fin 2021. D’autres embauches pourront avoir lieu en fonction notamment des critères suivants : Etat des commandes en cours, prévisions de charge à venir et profils recherchés.

Pour le cas plus particulier des salariés sortant d’un **contrat en alternance**, il est acté que les éventuelles embauches se feront soit en CDI soit en CDD et non pas sous contrat intérimaire.

# Politique salariale

## Augmentations générales et individuelles 2022 :

Il a été décidé d’attribuer les budgets suivants concernant les AG et les AI :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Générales | Individuelles | Global |
| Ouvriers | 3,6 % | 0,8 % | **4,4 %** |
| Employés | 3,6 % | 0,8 % |
| Techniciens | 3,6 % | 0,8 % |
| Agents de Maîtrise | 3,3 % | 1,1 % |
| Cadres | 3,3 % | 1,1 % |

Dates d’application des augmentations :

* AG : il a été décidé que les AG se feront rétroactivement au 1er janvier 2022. Le rappel de salaire de base sera fait sur la paie de fin mai 2022.
* AI au 1er juillet 2022

Un examen particulier sera porté à l’égard des salariés qui n’auraient pas eu de promotion depuis cinq ans afin d’en déterminer les raisons et d’envisager d’éventuelles actions. Un bilan sera fait lors de la réunion du CSE du 8/9/2022.

Dans le cadre des objectifs de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction sera attentive à ce que les budgets d’augmentation individuelle mentionnés ci-dessus réservés à ces deux catégories soient respectés au moment de l’attribution des promotions.

## Prime d’ancienneté :

Le sujet de la prime d’ancienneté est renvoyé aux négociations de 2023 qui tiendront compte également des récentes dispositions de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui s’appliquera en 2024.

Des simulations seront faites début 2023 afin de mesurer l’impact financier d’un changement de calcul sur l’année en cours et sur les années suivantes.

## Panier formation :

Il est décidé que pour tout salarié allant en formation à Brix il sera versé un panier par jour de formation.

# Durée du travail :

Les parties ont conclu en 2019 un accord collectif relatif à la durée du travail et l’aménagement du temps de travail. Cet accord d’entreprise a été conclu pour une durée indéterminée et il a été décidé de ne pas y apporter de modifications.

Dans le cadre de la présente NAO, les parties ont fixé les périodes de fermeture pour congés payés et les JRTT pour l’année 2022 ; périodes déjà validées lors de la réunion du CSE du 23 mars 2022.

**Ponts** : vendredi 27 mai, vendredi 15 juillet et lundi 31 octobre 2022. **Le pont du 27 mai sera payé par l’entreprise**. Les deux autres seront pris au titre de la 5è semaine de congés payés.

**Fermeture été** : S30+S31 Soit du lundi 25 juillet 2022 au vendredi 5 août 2021 avec une semaine de congés avant et/ou après

**Fermeture hiver** : du lundi 26 décembre 2022 au vendredi 30 décembre 2022, soit 4,5 Jours RTT.

Compte tenu du plan de charge et des délais de livraison à tenir il pourra être nécessaire d’organiser une continuité de production. Aussi, certains salariés, en nombre restreint, pourront être amenés à travailler pendant la période de fermeture. Ils seront prévenus en respectant un délai de prévenance d’un mois minimum, sauf circonstances exceptionnelles.

# Partage de la valeur ajoutée

Un accord **d’intéressement** a été signé en janvier 2020 et concerne les exercices 2020-2021-2022.

Pour mémoire, au titre de 2021, un intéressement individuel égalitaire de 5937 € bruts est versé en mai 2022. (Cas d’un salarié répondant à tous les critères de l’accord). Il fait suite aux 3931 € versés au titre de 2020

L’accord arrivant à échéance cette année, les partenaires se réuniront courant du 1er semestre 2023 pour négocier un nouvel accord et envisager la possibilité d’y incorporer des critères liés à la sécurité.

Un accord de **participation**, signé en 1981, a été revu en 2016. Au titre de 2021, le montant moyen est de 1990 €, également versé en mai 2022.

# Egalité et Qualité de Vie au Travail

Comme indiqué en 2021, cette thématique fait partie des axes prioritaires de la Direction pour les années à venir.

D’une manière générale une négociation spécifique va s’ouvrir sur le sujet de l’égalité Femmes-Hommes avec pour objectif de signer un accord d’ici fin juin 2022.

* **Ecarts de rémunération :**

Comme indiqué à l’article 2, la Direction sera vigilante à réduire les écarts de rémunération à travers la mise en œuvre de la politique salariale.

D’ores et déjà il est convenu qu’un **budget maximum de 0,1%** de la masse salariale sera dédié à la réduction des éventuels écarts de rémunération pour l’année 2022.

* **Conciliation vie professionnelle et vie privée :**

Créé en 2021, et compte tenu du bilan de cette première année de mise en place, il est décidé de renouveler pour un an le dispositif de **congé enfant malade de 2 jours** par salarié et par année civile, quel que soit le nombre d’enfant à charge au sein du foyer. Rappel des critères d’attribution :

* Enfant de 10 ans maximum (jusqu’au CM2)
* Attestation médicale justifiant que l’état de santé de l’enfant nécessite la présence d’un parent.

Ce congé s’impute sur les congés enfant malade d’origine légale ou conventionnelle.

Pendant ce congé, la rémunération du salarié sera maintenue.

Un nouveau bilan d’application sera fait lors des NAO de 2023 pour décider de son renouvellement ou non.

* **Conditions de travail :**

Des travaux de réfection et d’aménagement des vestiaires et des sanitaires femmes ont été décidés et sont engagés afin d’améliorer les conditions de vie.

# Article VII. Durée de l’accord et périodicité de la négociation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an. Il entre en vigueur le 1er janvier 2022 et cesse de produire ses effets à l’échéance de son terme, soit le 31 décembre 2022.

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-12, les parties conviennent de fixer la périodicité de la négociation relative à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée tous les ans.

# Article VIII. Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord collectif conclu sous la forme d’un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande d’engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l’employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l’avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l’avenant de révision obéissent aux conditions posées par l’article   
L. 2232-12 du Code du travail.

# Article IX. Dépôt et publicité

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

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est déposé auprès de la DDETS via la plateforme « teleaccords.travail-emploi.gouv.fr » et du greffe du Conseil de Prud’hommes de Cherbourg. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Cherbourg, le 20 mai 2022.

**Pour le syndicat CGT : Pour la direction :**

**Délégué syndical Président Directeur Général**

**D.R.H.**