**Entre**

La Société YANMAR CONSTRUCTION EQUIPMENT EUROPE S.A.S, dont le siège social est 25 rue de la Tambourine à Saint-Dizier (52100), représentée par M. BEAL Jean-Yves (Directeur Usine), Monsieur LAMPAERT Stéphane (Directeur Stratégie), et Mme PIERRON Malory (Responsable Ressources Humaines)*,*

d’une part

**et**

M. X, Délégué syndical CGT

M. X, Délégué syndical CFDT

M. X, Délégué syndical CFE-CGC

M. X, Délégué syndical FO

d’autre part,

**PRÉAMBULE**

Suite aux négociations menées entre la Direction et les Délégués Syndicaux les 9, 15 et 16 février 2023, les points suivants sont retenus.

**RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS**

1. Organisation du temps de travail

**1.1 Périodes de fermetures, jours fériés & congés, période estivale**

**1.1.1 Jours chômés :**

**- Journée patronale** : vendredi 19 mai 2023

**- Journée de solidarité :** la contribution à la journée de solidarité, qui est traditionnellement le lundi de Pentecôte, (**29 mai 2023**) se traduira de la façon suivante :

* Pour le personnel soumis au régime de la modulation : **7 heures de modulation négative**, dans la limite où les compteurs sont positifs. Dans le cas contraire, il faudra générer 7 heures avant le 10/09/2023.
* Pour le personnel Employé, il sera demandé :
  + De poser **1 journée** existante (RTT/CP/Ancienneté/CET) ou d’effectuer **7** **heures supplémentaires** entre le 1er mars et le 31 mai 2023 (ces 7 heures sont à effectuer au-delà des 37 heures hebdomadaires).
  + Une note sera transmise afin de préciser les modalités choisies, et sera diffusée fin février / début mars 2023.
* Pour le personnel Cadre : 218 jours de travail forfaitaire au lieu de 217 jours (1 jour de travail pour la journée de solidarité).

**1.1.2 Congés payés :**

**2023 :**

* **Eté :** du **31 juillet** au **18 août 2023 inclus**, soit 14 jours de congés. **La reprise du travail se fera le 21 août 2023**. Des permanences seront organisées durant cette période **uniquement** dans les secteurs le nécessitant :
* Semaine 31 : Maintenance, IT, ADV, Marnaval (expéditions + réception), Approvisionnement + dédouanement, Magasin, Bettancourt, Peinture
* Semaine 32 : Maintenance, IT, Bettancourt, Peinture
* Semaine 33 : Maintenance, IT, ADV, Marnaval (réception), Approvisionnement + dédouanement, Magasin, Bettancourt, Peinture, Paie.

**Toutes les autres exceptions devront être validées par la Direction et la DRH.** Pour les services Qualité, Méthodes, BE, Prototypes et Planning, des permanences seront envisagées en cas de besoin.

* **15ème jour de congé payé** :
  + Pour la production et la maintenance, la journée sera posée le j**eudi 13 juillet 2023**.
  + Pour les autres services, elle devra être prise (comme toute autre demande d’absence) en accord avec le manager entre le 1er juin et le 31 octobre 2023.
* **Hiver** : du lundi **25 décembre 2023** au mardi **2 janvier 2024 inclus**, soit 5 jours de CP pour tous. **La reprise du travail se fera le mercredi 3 janvier 2024.**
  + Si nécessaire, des permanences seront organisées durant cette période uniquementdans les secteurs le nécessitant [Maintenance, IT, Marnaval (réception), Approvisionnement + dédouanement, Magasin, Bettancourt].

**Toutes les autres exceptions devront être validées par la Direction et la DRH.** Pour les services Qualité, Méthodes, BE, Prototypes et Planning, des permanences seront envisagées en cas de besoin.

**2024 :**

* **Eté :** du **29 juillet** au **16 août 2024 inclus**, soit 14 jours de congés. **La reprise du travail se fera le 19 août 2024**. Des permanences seront organisées durant cette période **uniquement** dans les secteurs le nécessitant :
* Semaine 31 : Maintenance, IT, ADV, Marnaval (expéditions + réception), Approvisionnement + dédouanement, Magasin, Bettancourt, Peinture
* Semaine 32 : Maintenance, IT, Bettancourt, Peinture
* Semaine 33 : Maintenance, IT, ADV, Marnaval (réception), Approvisionnement + dédouanement, Magasin, Bettancourt, Peinture, Paie.

**Toutes les autres exceptions devront être validées par la Direction et la DRH.** Pour les services Qualité, Méthodes, BE, Prototypes et Planning, des permanences seront envisagées en cas de besoin.

* **Délai de prévenance pour les permanences**

L’activité commerciale organisera ses permanences en fonction des besoins clients.

Dans les services nécessitant une permanence pendant les périodes de fermeture de l’entreprise, nous demandons au personnel de faire part des demandes de congés **au minimum 2 mois** avant la fermeture. Dans l’éventualité où nous n’aurions pas le personnel suffisant pour assurer une permanence, la Direction pourra imposer la permanence au personnel concerné en respectant un délai de prévenance d’au minimum **trois mois.**

**1.1.3 Rappel : Fractionnement**

Si, à la demande de la hiérarchie et pour des raisons de service, un salarié ne peut pas prendre ses congés payés pendant les périodes de fermeture de l’entreprise et dans la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés supplémentaires lui seront attribués.

Cette disposition ne s’applique pas aux congés de Noël.

Les salariés prenant des congés payés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de leur propre initiative ne bénéficient pas de congés supplémentaires.

**Nombre de jours de congés supplémentaires** :

* Soit 1 jour supplémentaire sera accordé si le nombre de jours de congés est compris entre 3 et 5.
* Soit 2 jours supplémentaires seront accordés pour 6 jours ou plus pris en dehors des périodes définies ci-dessus à la demande de la hiérarchie.

**1.1.4 Autres congés pour événements familiaux**

Le nombre de jours de congés exceptionnels accordés pour le décès du père ou de la mère du salarié augmente d’un jour (passage à 4 jours). Tous les autres congés pour événements familiaux restent inchangés (voir annexe 1).

**1.1.5 Autorisation d’absence**

Principe : il est autorisé de prendre des heures d’absence pour convenance personnelle au maximum **10 fois par an, entre ½ heure et deux heures**. **Ces heures sont à récupérer dans la même semaine.** A titre exceptionnel la récupération posée un vendredi pourra se faire la semaine suivante. Il faudra impérativement obtenir l’accord du service RH.

Une demande préalable devra être établie par le biais d’un formulaire de demande d’absence validé par le Chef de service. Ce formulaire devra être transmis au service RH.

**1.1.6 Aménagement d’horaires en cas de forte chaleur**

Le paramètre déclencheur sera la température mesurée dans l’allée en face des bureaux des managers de l’atelier.

* Si la température mesurée est d’au moins 33° :
* Fourniture de bouteilles d’eau,
* Si la température mesurée est d’au moins 35° :
* Augmentation des pauses : 2 pauses rafraîchissement de 10 mn supplémentaires.
* Si la température mesurée est d’au moins 38° :
* Arrêt de la production,
* Mise en modulation négative ou en activité partielle.

Des aménagements d’horaires seront possibles :

* Avancer l’horaire de peinture de 1 h le matin,
* Supprimer le poste d’après-midi,
* Mise en poste de nuit.

**1.2 Horaires de travail**

**1.2.1 Ouvriers**



**Délai de prévenance pour le changement des horaires :**

Tel que défini dans l’accord de réduction du temps de travail du 3 août 2012, les salariés seront informés des changements d’horaires par affichage dans l’atelier au moins 3 jours ouvrables à l’avance**.**

Les parties conviennent lors de cet accord de 2023, que comme habituellement, **il n’y aura pas de consultation du CSE si le délai de prévenance est respecté.**

Dans le cas où le délai de prévenance ne peut être tenu, ou dans le cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait (imprévu au niveau des commandes, imprévu fournisseur, installation en panne ou tout autre imprévu provenant d’éléments externes et qui ne peuvent être maitrisables, ou cas de force majeure), l’employeur informera le CSE du changement d’horaires prévisible.

**1.2.2 Employés :**

* **Principe**: horaires variables sur la base de 37H par semaine et génération de **jours de RTT**.
* **Les horaires de présence obligatoire** sont : **de 9h00 à 11h45 et de 13h45 à 15h45**.
* Le temps de **travail minimum** par jour est de **6 heures.** Le temps de **travail maximum** par jour est de **10 heures.**
* Les horaires de présence maximum sont : de 7h00 à 13h00 et 13h45 à 18h30.
* Les plages variables sont de 7h00 à 18h30.
* Le temps de repas de midi, pris entre 11h45 et 13h45, est au minimum de 45 minutes et au maximum de 2 heures.
* Les journées de maladie et de congé sont prises en compte pour une durée de   
  7 heures.
* Pour le personnel employé **une pause de 15 mn est tolérée** (prise en 2 fois maximum).

La Direction et les Organisations Syndicales s’engagent à se réunir en Avril 2023 au sujet du respect strict des 37 heures maxi pour le personnel Employé.

* **Les heures supplémentaires :**

Compte tenu de l’activité économique et de la charge de travail liée aux projets, la Direction envisage la mise en place d’heures supplémentaires à titre ponctuel. Une demande **préalable** et conforme aux limites légales en vigueur devra être établie par le chef de service par le biais d’un formulaire de demande d’heures supplémentaires validé par la Direction et la DRH. Ce formulaire devra être transmis au service RH.

Nous rappelons que la mise en place d’heures supplémentaires doit rester un dispositif exceptionnel et ponctuel répondant à un accroissement temporaire d’activité.

* **Les journées de RTT**

Les jours de RTT sont utilisés à la convenance du personnel après avoir fait l’objet d’une demande préalable et avoir reçu l’accord du chef de service. 1 jour de RTT sera crédité toutes les 7 heures acquises sans pouvoir acquérir plus de 2 heures par semaine.

La période d’acquisition des RTT est fixée du 1er juin année N au 31 mai année N+1. Les jours de RTT acquis pourront être pris jusqu’au 30 juin N+1.

Les jours de RTT doivent être pris au rythme d’un RTT minimum tous les 2 mois.

Les jours de RTT pourront être pris par demi-journée et pourront être accolés avec possibilité de prendre un maximum de 5 RTT dans le mois.

**1.2.3 Cadres**

* **Principe** : 218 jours forfaitaires
* **Rappel (Code du travail)**

L'[article D. 3171-10 du Code du travail](javascript:Redirection('507086178')) précise que le décompte doit être effectué, chaque année, **en récapitulant le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.** Le service RH est chargé d’assurer ce suivi.

* **Dissociation des jours de congé d’ancienneté du calcul des jours de RTT**

Conformément à la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, il est attribué :

* 2 jours de congé pour le cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d’ancienneté dans l’entreprise,
* 3 jours de congé pour le cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise.
* **Mode de calcul des jours RTT pour les Cadres :**

Nb jours dans l’année (hors week-end) - 25 jours de congés payés - Nb jours fériés tombant en semaine - 218 jours forfaitaires.

**Pour la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, le nombre de RTT sera de 9.**

Les jours de RTT doivent être pris au rythme d’un RTT minimum tous les 3 mois.

Les jours de RTT pourront être pris par demi-journée et pourront être accolés avec possibilité de prendre un maximum de 5 RTT dans le mois.

**1.3 Droit à la déconnexion**

Inscrit dans la loi travail du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est entré en application le 1er janvier 2017. Au travers des ordonnances Macron, il devient une disposition supplétive qui est inclus dans la négociation annuelle d'entreprise sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Il est donc nécessaire de se référer à l’accord égalité FH sur ce point.

2. Négociations salariales

Les présentes négociations sont applicables avec **effet rétroactif au 1er janvier 2023**.

**2.1 Rémunération pour le personnel non-cadre :**

* Augmentation Générale (AG) : **120 € bruts**
* Augmentation Individuelle (AI) :

Une augmentation individuelle pour une partie du personnel de **1 %** seraattribuée en tenant compte des performances de chacun suivant des critères tels que la disponibilité, la polyvalence, l’esprit d’équipe et d’entreprise, le comportement et les capacités à produire régulièrement un travail de qualité dans un temps convenable.

Un retour d’information sera réalisé de manière systématique par le chef de service sur le mode d’attribution de l’augmentation individuelle.

**2.2 Rémunération pour le personnel Cadre**

Une augmentation individuelle de **5 %** du salaire brut sera attribuée (dont **120** **€** minimum). Cette augmentation est attribuée en tenant compte des performances de chacun suivant des critères tels que la disponibilité, la polyvalence, l’esprit d’équipe et d’entreprise, le comportement et les capacités à produire régulièrement un travail de qualité dans un temps convenable.

Pour l’ensemble du personnel, il ne sera pas tenu compte d’éventuelles promotions en cours d’année lors de l’attribution des augmentations individuelles.

**2.3. Mutuelle**

La société continue de prendre à sa charge la mutuelle, ce qui représente un coût de **130,17 € par mois et par salarié.**

**2.4. Prime lutte Absentéisme**

Une prime de **85 € bruts maximum** par trimestre **(340 € bruts par an)** sera versée selon un barème dégressif en fonction du nombre de jour d’absence individuelle de chaque salarié dans le trimestre :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Absence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle)** | **% prime** | **Montant Prime** |
| 0 jour | 100 % | 85 € |
| 1-2 jours | 75 % | 63,75 € |
| 3 jours | 50 % | 42,50 € |
| > 3 jours | 0 % | 0 € |

Conditions d’obtention de cette prime :

* Être salarié (CDI, CDD), présent dans l’entreprise au 1er jour du trimestre concerné et le mois du versement,
* Ne pas avoir eu plus de 3 retards dans le trimestre (est considéré comme retard pour le calcul de la prime toute arrivée supérieure à 15 minutes par rapport à l’horaire de prise de poste),
* Ne pas avoir eu d’absence injustifiée sur le trimestre.

Par ailleurs, les salariés permanents ayant un nombre d’arrêt de travail supérieur à 3 sur l’année, seront exclus de ce dispositif pour toute l’année. La prolongation d’arrêt de travail n’est pas considérée comme un nouvel arrêt.

Le montant de cette prime sera versé au prorata du temps de travail défini dans le contrat de travail. Ex : pour une personne travaillant à temps partiel à 80 %, le montant maximum de la prime pouvant être perçu pour le trimestre sera de 68 € (80 % de la prime).

Versement de la prime :

|  |  |
| --- | --- |
| **Prime relative au** | **Versement sur la paie de** |
| 1er trimestre | **Avril 2023** |
| 2ème trimestre | **Juillet 2023** |
| 3ème trimestre | **Octobre 2023** |
| 4ème trimestre | **Janvier 2024** |

D’autre part, un reversement du montant non perçu par les absents sera effectué au bénéfice des présents au sein d’un même secteur (département ou atelier, selon découpage ci-dessous) :

* Fabrication & Maintenance
* Assemblage
* Peinture
* Magasin
* Marnaval
* Expédition-Finition Tambourine
* Bettancourt
* Documentation technique
* Support Production (HSE, méthodes)
* RH, Finances, Direction
* Qualité
* Informatique
* Achats
* Approvisionnement
* Ventes et Marketing
* Engineering (BE, GDT, Homologation, Prototypes) & Product Management
* Planning, ADV.

**2.5 Prime Ancienneté**

Le plafond de la prime ancienneté reste à 18 % pour 18 années et plus d’ancienneté.

**2.6 GPEC**

Au regard de la Stratégie de l’entreprise, il est convenu de l’ouverture de négociations pour la mise en œuvre d’un accord sur la GPEC afin de permettre aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe à l’entreprise, en particulier, depuis l’entrée en vigueur des [Ordonnances travail](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/renforcement-dialogue-social/article/les-ordonnances-les-textes) du 23 septembre 2017, en ce qui concerne le [congé de mobilité](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-de-mobilite), les périodes de formation, et l’accompagnement pour ceux qui le souhaitent vers une réorientation professionnelle.

L’ouverture de cette négociation se fera le 18 avril 2023.

**2.7 Prime Froid**

La Direction décide d’augmenter le nombre de bénéficiaires : 2 personnes du magasin à la Tambourine (« préparation lames sous la tente ») et 2 personnes au poste lavage machine (« karcher »). Restent identiques : le montant (75€ brut), les mois de versement (décembre à mars) ainsi que les autres bénéficiaires (personnel atelier de Marnaval).

**2.8 Indemnité kilométrique**

L’indemnité versée par kilomètre, et ce dès le 1er kilomètre, est revalorisée à hauteur de 0,24€ (elle est de 0.22€ à ce jour). La mesure s’appliquera avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. La limite des 50 kms aller maxi est maintenue.

**2.9 Abondement PERCO**

La Direction décide d’augmenter l’abondement employeur actuel : passage de 30% à 40%.

**2.10 Travail de nuit**

La Direction décide d’augmenter la majoration pour travail de nuit : passage de 20% à 25%.

3. Formalités

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est établi en nombre suffisant d’exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément à l’article L. 3323-4 du Code du travail,le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).Conformément à l’article D. 3323-1 du Code du travail, l’accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.Conformément à l’article D. 2231-2, III du Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès du Conseil de prud’hommes de Chaumont.

Fait à Saint-Dizier, le 16 février 2023

Directeur d’Usine Directeur Stratégie Responsable RH

Délégué syndical CGT Délégué syndical CFDT

Délégué syndical CFE-CGC Délégué syndical FO

Annexe 1 :

Veuillez trouver ci-dessous les délais de prévenance et de réponse applicables pour une demande de congé :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Durée du congé | Délai de prévenance à respecter par le salarié | Délai de réponse du responsable |
| 1 jour | 48h | 1 jour après la demande |
| 2 jours | 1 semaine | 2 jours après la demande |
| >2 jours | 3 semaines | 3 jours après la demande |

En cas de non-réponse par le Responsable, les congés sont considérés comme étant validés.

\*\*\*

The deadlines time off request and to give the answer appear in the table below:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Leave duration | Notice period for employee | Response deadline by the manager |
| 1 day | 48h | 1 day following the request |
| 2 days | 1 week | 2 days following the request |
| >2 days | 3 weeks | 3 days following the request |

In case of non-response from the manager, the leaves are considered as validated

Les nombres de jours de congés exceptionnels accordés pour évènements familiaux sont les suivants, toutes catégories professionnelles confondues.

*Numbers of granted exceptional days off, for family events, all occupational categories combined.*

Mariage du salarié / Marriage of the employee 5 jours / days

Remariage du salarié / Remarriage of the employee 5 jours / days

PACS du salarié / Civil partnership of the employee 4 jours / days

Naissance d’un enfant ou adoption / Birth of a child or adoption 3 jours / days

Mariage d’un enfant / Marriage of a child 1 jour / day

Décès du conjoint / Death of the spouse 5 jours / days

Décès du partenaire du salarié lié par un PACS / Death of Civil Partner 5 jours / days

Décès d’un enfant / Death of a child 7 jours / days

Congé deuil d’un enfant (-de 25ans) / Bereavement leave for child 8 jours ouvrables

**Décès du père ou de la mère / Death of the father or mother 4 jours / days**

Décès du beau-père ou de la belle-mère/Death of the father or mother-in-law 3 jours / days

Décès d’un frère, d’une sœur / Death of the brother or sister 3 jours / days

Décès d’un beau-frère, belle-sœur, gendre, brue, grands-parents, petits enfants (du salarié ou conjoint du salarié) / Death of a brother in law, sister in law, son in law, daughter in law, grandparents or grandchildren (employee’s or spouse’s) 1 jour/ day

Annonce d’un handicap chez un enfant / Handicap of a child announcement 2 jours / days

Hospitalisation enfant : 4 jours sur présentation d’un certificat d’hospitalisation pour les enfants de moins de 18 ans.

Congés enfants malade : 4 jours sur présentation d’un certificat médical pour les enfants de moins de 16 ans.

*Dans le cas des couples en entreprise : les journées sont accordées à l’un des salariés, si la relation est établie légalement (mariage, pacs) et si l’enfant est déclaré comme étant enfant à charge auprès du service Ressources Humaines.*