# ACCORD D’ENTREPRISE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

Entre

**La Société thyssenkrupp Presta France S.A.S.** 3, rue Pascal 57192 FLORANGE

représentée par, ,Directrice des Ressources Humaines

d’une part,

et

**- La délégation CFDT,** représentée par **Monsieur,** Délégué Syndical

**- La délégation CGT,** représentée par **Monsieur,** Délégué Syndical

d’autre part,

a été convenu le présent accord relatif à l’aménagement du temps de travail et sur les rémunérations, conformément aux dispositions des articles L.2242-5 à L.2242-7 du Code du Travail relatifs à la Négociation Collective Obligatoire.

**Préambule**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la préservation de la compétitivité de l’entreprise.

Il doit permettre d’atteindre les objectifs opérationnels et budgétaires, et proposer une politique salariale équitable et motivante pour les salariés.

###### Article 1er : Champ d’application et durée

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société, présents à l’effectif le 1er Janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée ; seules les dispositions ponctuelles pour lesquelles la précision est apportée dans le texte, sont conclues à durée déterminée.

Toutes les clauses des précédents accords d’entreprise non modifiées par le présent accord, continuent de s’appliquer.

###### Article 2 : Mesures salariales

**2.1 Ouvriers et ETAM**

**2.1.1 Augmentation générale :**

Les salaires mensuels de base sont revalorisés de **2.3% avec un talon de 50 €** (cinquante euros) applicable sur la paie de Février 2022 **avec effet rétroactif au 1er Janvier 2022**.

**2.1.2 Augmentations individuelles et promotions :**

Un budget de **0.5%** de la masse salariale du mois de Décembre 2021 des catégories concernées, est consacré aux augmentations individuelles et promotions avec changement de classification.

Ces mesures sont applicables **à compter du 1er Mars 2022** et pourront se réaliser tout au long de l’année civile.

**2.2 Cadres**

Les cadres bénéficieront d’une revalorisation salariale, **entièrement individualisée**, applicable sur la paie de Mars 2022 avec **effet rétroactif au 1er Janvier 2022**.

Un budget de **2.8%** de la masse salariale du mois de Décembre 2021 du collège cadres, est réservé à ces mesures.

**2.3 Autres mesures salariales**

**2.3.1 Grille des salaires ouvriers :**

La grille de salaire de base des ouvriers est revalorisée de 50€ (cinquante euros) pour le coefficient 145 à compter du 1er Février 2022. Pour les autres coefficients, l’écart est maintenu.

Coeff Salaire de base

145 1630

155 1670

170 1720

190 1790

215 1880

225 1960

240 2030

**2.3.2 Prime de froid :**

La prime de froid d’un montant de 200€, réservée aux salariés exposés, est reconduite dans son principe. Elle sera versée en Mars 2022.

**2.3.3 Indemnité kilométrique :**

L’indemnité kilométrique est portée de 14 centimes à **16 centimes du km à compter du 1er Février 2022.** Les règles de gestion sont identiques.

**2.3.4 Prime de fidélité :**

La prime de fidélité est revalorisée selon les conditions suivantes à compter de juin 2022 :

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | Montant de la prime |
| 5 ans | 220 € |
| 10 ans | 390 € |
| 15 ans | 560 € |
| 20 ans | 740 € |
| 25 ans | 880 € |

**2.3.5 Prime de vacances :**

* Non cadre : Le montant de la prime de vacances versée au mois de juin est portée à **775 €**

(sept cent soixante-quinze euros) brut pour un salarié justifiant de l’intégralité des droits à congés.

* Cadre : Le montant de la prime de vacances versée au mois de juin est portée à **250 €** ( deux cent cinquante euros) brut pour un salarié justifiant de l’intégralité des droits à congés.

**2.3.6 Prime de nuit :**

Le repos attribué dans le cadre du travail de nuit est revalorisé à **15 minutes par nuit travaillée**. Ce repos est dû à partir de 6 heures de travail par nuit travaillée. Cette mesure sera applicable **à compter du 1er Mars 2022**.

**2.3.7 Prime d’assiduité :**

Le système mis en place depuis 2020 est pérennisé au sein de l’entreprise.

**2.3.8 Participation à la complémentaire pour frais de santé :**

Le plafond de la sécurité sociale ainsi que le taux de cotisation n’ont pas évolué sur 2022. La participation de l’entreprise à la complémentaire pour frais de santé des ouvriers et ETAM reste à l’identique.

**2.3.9 Le 13ème mois :**

Des échanges ont amené à une modification du système du 13ème mois pour les non cadres.

Un avenant à l’accord sera réalisé dans ce sens.

###### Article 3 : Organisation du temps de travail

**3.1 Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera fixée pour l’année 2022 au lundi de Pentecôte soit le 06 Juin 2022.

**3.2 Annualisation**

Conformément à l’accord du 29 novembre 1999, les périodes hautes suivantes sont définies :

Administration – Finances : juin à novembre inclus

Production : mars à juillet et septembre à novembre

###### Article 4 : Epargne salariale

Aucune modification n’est apportée au dispositif d’épargne salariale en place dans l’entreprise.

Les thèmes de la pénibilité et de la qualité de vie au travail ainsi que celui de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont couverts par des accords d’entreprise en vigueur. De plus une réunion le 16 Février 2022 est organisée afin d’échanger sur l’indicateur égalité H/F.

La Direction s’engage enfin, à poursuivre la démarche en faveur de l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des handicapés.

###### Article 5 : Date d’entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

###### Article 6 : Dénonciation

La dénonciation par l’une des parties contractantes devra être postée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l’autre partie contractante.

La partie dénonçant l’accord devra accompagner sa lettre des motifs qui la pousse à cette décision.

Une réunion des parties signataires aura lieu dans le mois suivant cette dénonciation.

###### Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours suivants sa conclusion en un exemplaire original version papier, et envoyé en version électronique à la DREETS de Lorraine.

Un exemplaire du présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes compétent territorialement.

L’ensemble de ces dépôts se fera par les soins de l’entreprise.

L’accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Florange, le 14 Février 2022

**Pour les organisations syndicales Pour thyssenkrupp Presta France S.A.S.**

**Délégué syndical CFDT**

**Directrice des Ressources Humaines**

**Délégué syndical CGT**