**Protocole d’accord sur les négociations annuelles obligatoires**

**2022**

ENTRE

La société FONDERIE LORRAINE SAS, ayant siège social rue de la République à 57520 GROSBLIEDERSTROFF, représentée par , en sa qualité de Président d’une part,

et

L’organisation syndicale CFDT, faisant état d’une représentativité de 32.27% à l’issue du premier tour des dernières élections professionnelles, représentée par

L’organisation syndicale CFE-CGC, faisant état d’une représentativité de 4.61% à l’issue du premier tour des dernières élections professionnelles, représentée par

L’organisation syndicale CFTC, faisant état d’une représentativité de 12.77% à l’issue du premier tour des dernières élections professionnelles, représentée par

L’organisation syndicale CGT, faisant état d’une représentativité de 31.91% à l’issue du premier tour des dernières élections professionnelles, représentée par

L’organisation syndicale FO, faisant état d’une représentativité de 18.44% à l’issue du premier tour des dernières élections professionnelles, représentée par

D’autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L2242-1 et suivants du code du travail a fait l’objet de quatre réunions entre les délégations des organisations syndicales et les représentants de la Direction de l’entreprise, le 15 février 2022, le 22 février 2022, le 24 février 2022 et le 25 février 2022. Au cours de la réunion préliminaire du 17 janvier 2022 les partenaires sociaux ont fixé la composition de la délégation syndicale à la négociation, le lieu et le calendrier des réunions, ainsi que la nature et la date de remise des documents. Pour permettre aux représentants du personnel de mener ces négociations dans de bonnes conditions, chaque délégation syndicale bénéficie de 10 heures de délégation supplémentaires.

Conformément à l’article L2242-14, un rapport a été remis aux organisations syndicales de salariés à partir du 1er février 2022. Ce rapport a fait l’objet d’un examen lors de la première réunion en date du 15 février 2022, date à laquelle l’employeur a fourni aux organisations syndicales les informations nécessaires à leur bonne compréhension pour permettre des négociations loyales et en toute connaissance de cause.

A l’issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

**Article Préliminaire – Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel CDI, CDD, présent dans l’entreprise Fonderie Lorraine à la date de signature de l’accord*,* étant précisé que le personnel cadre n’est pas concerné par les mesures mentionnées dans le présent accord, leur situation faisant l’objet de discussions séparées.

Sont également exclus du présent accord les salariés sous contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

Le présent accord ne s’applique pas au personnel dont le contrat est rompu pour quelque motif que ce soit au cours des mois de janvier et de février, qui donne sa démission au cours des mêmes mois ou pour des personnes en période de préavis.

**Chapitre 1 : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

**Art L2242-15**

**Article 1er – Dispositions sur la rémunération**

**A – Salaires effectifs 2022**

Les salaires bruts mensuels 2022 des salariés sont revalorisés d’un montant forfaitaire mensuel de € (euros) brut pour une base de temps plein applicable pour son premier versement sur la paie du mois de mars avec effet rétroactif au mois de janvier.

**B** **– Prime de présentéisme**

La prime de présentéisme sera reconduite en 2022. Les conditions d’attribution restent inchangées, les montants ont été revalorisés en 2019 de la manière suivante :

* € (euros) par mois
* € (euros) de bonus

Le montant maximal annuel pourra s’élever à € ( euros) pour l’année 2022.

Cette prolongation fera l’objet d’un nouvel accord.

La périodicité de versement est modifiée. Auparavant la prime était versée trimestriellement. Elle sera désormais versée semestriellement sur la paie du mois suivant le semestre de référence.

**Article 2 – Durée effective et organisation du temps de travail.**

**A – Durée effective**

La durée effective du travail ne sera pas modifiée par rapport aux douze mois précédents.

L’organisation du travail en production, et des services rattachés, est maintenue en quatre équipes.

**B –** **Calendrier des jours fériés 2022**

Le calendrier des 13 jours fériés, chômés s’établira ainsi pour la période couverte par l’accord :

Calendrier des jours fériés, chômés pour l’année 2022

Samedi 1ER janvier, vendredi 15 avril, lundi 18 avril, dimanche 1er mai, dimanche 8 mai, jeudi 26 mai, lundi 6 juin (journée de solidarité), jeudi 14 juillet, lundi 15 août, mardi 1er novembre, vendredi 11 novembre, samedi 24 décembre, lundi 26 décembre.

A titre exceptionnel, il a été convenu lors des négociations, que le personnel posté des équipes A, B et C qui devait travailler initialement le samedi 16 avril 2022, chômeront ce jour pour bénéficier d’un week-end de trois jours consécutifs. En contrepartie les équipes travailleront le vendredi saint 15 avril 2022, selon les conditions salariales d’un samedi.

Si les besoins du client nécessitent de travailler le samedi 16 avril en plus, il sera fait appel aux volontaires, et ce jour sera rémunéré comme un dimanche, à l’exclusion des salariés en repos le vendredi saint qui ne bénéficieront alors que du régime des heures supplémentaires, sans la majoration du dimanche.

Les modalités seront définies dans un avenant à l’accord du 29 mars 2001.

Les assistants expédition, qui ne travaillent pas selon le modèle 4\*8, et qui doivent venir le vendredi 15 avril 2022, pour assurer les livraisons liées à la production bénéficieront de la rémunération suivante :

* L’assistant expédition devant initialement travaillé la samedi 16 avril en matin, peut inverser avec le vendredi 15 avril en matin et recevra la prime de samedi.

- L’assistant expédition travaillant initialement le samedi 16 avril en midi, est en repos le vendredi 15 avril. Ce dernier recevra aussi la prime de samedi.

Toutefois, le planning de la Logistique devant être adapté selon les besoins du client, ces modalités pourront être modifiées en conséquence.

Il sera également, fait la demande à l’inspection du travail, pour inverser le travail du samedi 12 novembre avec le vendredi 11 novembre selon le même modèle que celui mentionné ci-dessus.

**C – Nouvelles organisations du temps de travail**

Deux secteurs de l’entreprise nécessitent une adaptation de l’organisation du travail.

Ces changements constituent des modifications des conditions de travail.

1. Laboratoire

Deux collaborateurs sont concernés par un roulement de 2 semaines comportant des postes de jour / matin / midi se décomposant comme suit :

* Semaine 1 :
  + Lundi : repos
  + Du mardi au vendredi : matin de 6h30 à 14h00 (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Samedi : journée (7h15 de présence avec ¼ d’heure de pause assimilé à du temps de travail effectif)
* Semaine 2 :
  + Lundi : journée (7h15 de présence avec ¼ d’heure de pause assimilé à du temps de travail effectif)
  + Mardi au vendredi : midi de 14h00 à 21h30 (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Samedi : repos

Semaine 1 :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
| Salarié A | Jour | Matin | Matin | Matin | Matin | Repos |
| Salarié B | Repos | Après-midi | Après-midi | Après-midi | Après-midi | Jour |

Semaine 2 :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
| Salarié A | Repos | Après-midi | Après-midi | Après-midi | Après-midi | Jour |
| Salarié B | Jour | Matin | Matin | Matin | Matin | Repos |

Lors des postes de samedi, les collaborateurs perçoivent la prime de samedi correspondant à un poste de matin ou midi.

1. Expédition

Un cycle de 3 semaines existait déjà pour les assistants expédition, se rajoute une quatrième semaine de poste de jour de 35 heures du lundi au vendredi.

A partir de l’intégration d’un 4ème assistant expédition, l’équipe travaillera selon un roulement de 4 semaines, composé de postes de jour / matin (5h30-14h45) / midi (14h-23h15):

* Semaine 1 :
  + Lundi et mardi : matin (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Mercredi : libre
  + Jeudi et vendredi : midi (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Samedi : repos
* Semaine 2 :
  + Du lundi au vendredi : jour (7h15 de présence avec ¼ d’heure de pause assimilé à du temps de travail effectif)
  + Samedi : repos
* Semaine 3 :
  + Lundi : midi (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Mardi : libre
  + Mercredi et jeudi : matin (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Vendredi : libre
  + Samedi : midi (avec ¼ d’heure de pause payée)
* Semaine 4 :
  + Lundi : libre
  + Mardi et mercredi : midi (avec ¼ d’heure de pause payée)
  + Jeudi : libre
  + Vendredi et samedi : matin (avec ¼ d’heure de pause payée)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| lundi | A | B | D |
| mardi | A | C |
| mercredi | B | C |
| jeudi | B | A |
| vendredi | C | A |
| samedi | C | B |  |
| dimanche |  |  |  |
| lundi | C | D | A |
| mardi | C | B |
| mercredi | D | B |
| jeudi | D | C |
| vendredi | B | C |
| samedi | B | D |  |
| dimanche |  |  |  |
| lundi | B | A | C |
| mardi | B | D |
| mercredi | A | D |
| jeudi | A | B |
| vendredi | D | B |
| samedi | D | A |  |
| dimanche |  |  |  |
| lundi | D | C | B |
| mardi | D | A |
| mercredi | C | A |
| jeudi | C | D |
| vendredi | A | D |
| samedi | A | C |  |

Lors des postes de samedi, les collaborateurs perçoivent la prime de samedi correspondant à un poste de matin ou midi.

**Article 3 – Modalités de mise en place de l’intéressement, la participation et l’épargne salariale**

Un accord de participation a été signé avec le Comité d’Entreprise en date du 26 mars 2015 avec première application à l’exercice clos le 31 décembre 2014. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il a été mis à jour en fonction de la loi Macron du 6 août 2015 qui prévoit que la date limite du versement de la participation est le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l’exercice, à savoir le 31 mai.

Un accord d’intéressement a été signé le 10 mars 2021 avec les délégués syndicaux. Le versement de l’intéressement 2021 s’effectuera au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l’exercice, à savoir le 31 mai 2022 sur la base des résultats réalisés en 2021 : de l’EBIT multiplié par un facteur Qualité incluant le rebut, le tout indexé sur la présence individuelle.

Un avenant à cet accord a été signé le 13 décembre 2021 afin de définir les objectifs Qualité 2022 servant de base pour le calcul.

**Chapitre 2 : Egalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail Art L2242-17**

**Article 4 – Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un accord égalité professionnelle hommes femmes a été signé entre la Direction et les organisations syndicales en date du 18 juin 2013. L’accord a été renouvelé en 2016 pour une durée de trois ans. Ce thème a donné lieu à une nouvelle discussion et à la signature d’un accord le 4 juillet 2019.

Le dernier accord arrivant à échéance en juillet 2022 ; ce thème fera l’objet d’une nouvelle discussion cette année.

Le suivi des indicateurs et des actions est effectué annuellement par la Commission Compétences du Comité Social et Economique. L’index de l’égalité professionnelle femme/homme sera présenté au CSE.

**Article 5 - Modalités d’insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’employeur a communiqué des informations qui présentent la situation de l’entreprise au regard de l’obligation d’emploi de cette catégorie de salariés, ainsi que les contributions versées par Fonderie Lorraine l’année dernière.

L’entreprise reste attentive au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. Cette action se fera en coordination avec l’ensemble des acteurs concernés par ce sujet (médecine du travail, CSSCT, Agefiph, Cap Emploi, et l’Assistante de service social…) et sera relayée à l’équipe de Direction dans le cadre de ses réunions mensuelles afin de présenter les opportunités d’insertion et de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Ces actions ainsi que les résultats en découlant sont intégrées dans le rapport présenté aux partenaires sociaux lors des négociations annuelles obligatoires.

**Article 6 – Régime de prévoyance et régime de frais de santé**

Ce thème a été traité lors du Comité Social et Economique du 17 janvier 2022.

Le prestataire de l’entreprise est ARPC ROEDERER.

Les tarifs restent inchangés par rapport à 2021 :

* Concernant la complémentaire santé, le taux de cotisation applicable à compter du 1er janvier 2022, y compris le tiers-payant est de % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
  + Part salariale : €
  + Part patronale : €
* Concernant la prévoyance, le taux de cotisation applicable à partir du 1er janvier 2021 est fixé à % du salaire brut.
  + Part salariale : %
  + Part patronale : %

**Article 7 - Droit à la déconnexion**

La charte de comportement, désormais intitulée charte des relations de travail et d’éthique a été révisée avec la collaboration du CSSCT et présentée en CSE. Le thème du droit à la déconnexion est traité dans cette charte, a été remise aux collaborateurs en février 2019.

**Article 8- Qualité de vie et conditions de travail**

La démarche initiée en 2021 sera poursuivie en 2022, dans le cade des réunions de dialogue social. Le responsable santé sécurité environnement énergies sera invité à ces réunions.

Cette démarche est dissociée des éventuelles mesures qui pourraient être mises en place par les représentants du personnel dans le cadre de leurs prérogatives et exercice de leur mandat.

La Direction s’engage à réaliser des études de postes régulières dans le cadre des changements d’organisation.

**Chapitre 3 : Gestion des emplois et des parcours professionnels Art L2242-20**

**Article 9 – Gestion des emplois et des parcours professionnels**

Pour répondre à l’obligation triennale de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, les parties ont ouvert des discussions en 2017 pour la mise en place d’un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et les mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées. Ces discussions n’ont pas abouti à un accord d’entreprise en 2018. A défaut un plan d’actions a été déposé.

Une nouvelle négociation a été ouverte en 2021 dans le cadre des réunions Dialogue social qui se tiennent mensuellement. Un accord a été proposé pour signature aux délégués syndicaux en février 2022.

**Chapitre 4 : Autres thèmes 2022**

**Article 10 - Recrutement**

La Direction s’engage à compenser les départs du personnel direct au fur et à mesure de l’année 2022 pour maintenir l’effectif des directs stable.

**Article 11- Projet classification de la métallurgie**

Le service Ressources Humaines poursuit ce projet initié en 2021 par la mise à jour des fiches de fonction pour préparer le déploiement du nouveau système de classification qui entrera en vigueur au 1er janvier 2024.

Ce sujet sera intégré à l’ordre du jour de deux réunions dialogue social en 2022.

**Article 12 – Réunions Dialogue Social**

Les organisations syndicales ont convenu avec la Direction d’organiser 8 réunions « Dialogue Social » pendant l’année 2022.

**Article 13 – Communication**

Pour accompagner les responsables de service dans la réalisation des « infos com », le service Ressources Humaines créera une trame qui sera diffusée une fois par mois.

**Article 14 - Cures**

Suite à une première information au Comité d’Entreprise du mois de décembre 2018, une note concernant les cures a été publiée an avril 2019.

Suite aux différentes questions des élus, il a été convenu d’inviter une personne de la sécurité sociale en CSE pour répondre aux différentes questions.

Pour rappel, la note rédigée en 2019 et toujours en vigueur, est rédigée selon les termes suivants :

1. *Date de la cure fixée médicalement dans un but thérapeutique*

*L’employeur n’est tenu d’accorder au salarié une autorisation d’absence pour suivre une cure thermale que si les conditions suivantes sont remplies :*

* *Le salarié dispose d'une prescription médicale indiquant que la cure doit être effectuée à une date bien précise dans un but thérapeutique (ex : cure consécutive à une maladie ou à une opération).*
* *Le salarié a informé l’employeur de son absence dans des délais raisonnables, sauf cas d’urgence.*

***A défaut de remplir les conditions ci-dessus, le salarié devra programmer la cure au cours de ses congés payés.***

1. *Le maintien de salaire prévu en cas de maladie n’est pas transposable à la cure thermale*

*L’absence pour cure thermale n’est pas prise en charge comme un arrêt maladie par l’employeur sauf si la cure est prescrite dans le cadre d’un traitement thérapeutique d’une affection entraînant une incapacité de travail.*

*La cure délivrée sans arrêt de travail pendant les congés payés donnera lieu au paiement des indemnités de congés payés.*

1. *Versement d’indemnités journalières*

*Si le salarié remplit les conditions de prise en charge, il perçoit les indemnités*

*journalières versées par la CPAM, que la cure soit prescrite dans le cadre d’un arrêt de travail ou non.*

*4.Tableau récapitulatif des différents cas*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Types de cure** | **Définition** | **Dates de la cure** | **Maintien de salaire** | **Versements d’indemnités journalières sous réserve d’ouverture des droits** |
| Cure liée à une affection ayant entraîné un arrêt de travail | Elle permet la guérison de l’affection, elle est prescrite à la suite de l’arrêt maladie | Dates s’imposent à l’employeur | Oui | Oui |
| Cure non liée à une  affection entraînant un arrêt de travail | Cure généralement annuelle, qui si elle n'est pas suivie, n'entraîne pas d'arrêt de travail | Dates ne s'imposent pas à l'employeur | Pas de subrogation | Oui |
| Cure sans arrêt de travail |  | Congés payés à définir avec l’employeur | Oui (CP) | Oui |

**Article 15 - Maintien du 13ème mois**

Actuellement, le 13ème mois est versé dans son intégralité aux salariés ne bénéficiant plus d’aucun maintien de salaire.

La Direction souhaitait dénoncer cet usage afin de proratiser le 13ème mois à partir du moment où l’entreprise ne versait plus de maintien de salaire au titre de la convention collective sauf en cas d’absence pour maternité et paternité.

Lors des discussions, il a été convenu que l’entreprise poursuivrait le versement du 13ème mois, jusqu’à trois années d’absence consécutives. A l’issue de cette période, le 13ème mois ne sera plus versé.

**Chapitre 5 : Formalités**

**Article 16 - Information du personnel**

Le protocole d’accord sur les négociations annuelles fera l’objet d’un affichage.

**Article 17 - Dépôt du protocole**

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dont relève le siège social de la société. Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes Forbach, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Grosbliederstroff,

Le 01/03/2022

**Pour Fonderie Lorraine**

Président

**Pour la CFDT** **Pour la CGT**

Délégué syndical

Déléguée syndicale

**Pour la CFE-CGC Pour la FO**

Délégué syndical Délégué syndical

**Pour la CFTC**

Délégué syndical