# ACCORD D’ENTREPRISE SUR L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL - LES REMUNERATIONS - L’EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL - L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES – GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Entre les soussignés :

Entre la société Magna – Uniport S.A.S. dont le siège social est situé au 101 rue du Maréchal Foch, 57200 Sarreguemines, représentée par :

* M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_, Directeur Général
* Mme \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Responsable des Ressources Humaines

## D’une part

Et,

* M. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Délégué Syndical CGT

## D’autre part

**Il a été préalablement exposé ce qui suit :**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour la période 2023 que la direction de l’entreprise a mené avec les organisations syndicales. A cet effet, les partenaires sociaux se sont rencontrés aux dates suivantes : 9 décembre et 15 décembre 2022.

Selon les dispositions légales Art. L2242-1 et suivants du code du travail, les sujets abordés sont : l’aménagement du temps de travail, les salaires effectifs, l’égalité homme-femme et l’égalité des rémunérations homme-femme, la gestion des emplois et des parcours professionnels, l’insertion et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et les frais de santé/prévoyance.

Le présent accord vise principalement 4 objectifs :

* répondre à la demande de la clientèle de la Smart fortwo par l’atteinte du volume de production en 2023 pour l’usine de Hambach et le respect des objectifs qualité et délai de livraison,
* prendre en compte les contraintes des salariés, notamment celles liées à la saisonnalité et les horaires nécessaires pour répondre à la demande de notre unique client final,
* faire en sorte que Magna Uniport S.A.S. puisse s’adapter aux variations du volume de production et adapter l’emploi, cela dans un contexte industriel tendu,
* et surtout maintenir notre compétitivité et respecter nos objectifs budgétaires très largement revus par le planning de production Smart prévu pour 2023 qui impose à notre entreprise des contraintes budgétaires fortes.

Le présent accord s’inscrit ainsi dans un contexte économique difficile imposé par le client Smart, à savoir ;

* Suite à la vente du site par Daimler à Ineos, l’existence d’un sureffectif entrainant l’obligation de maintien de l’activité partielle dont la validation par la Direccte demeure toujours incertaine et conditionnelle,
* Un volume de production de véhicules Smart incertain, en baisse et aléatoire ainsi que des ruptures de pièces toujours contraignantes et surtout,
* La fin de vie du véhicule Smart et par conséquent d’Uniport prévu en 2024.

Ce revirement de stratégie du client Smart a de lourdes conséquences sur Magna Uniport qui se doit de s’adapter aux contraintes du client et gérer à la fois la vente du site, le retard pris dans les départs de nos salariés chez Smart, le sureffectif ainsi que la fin de vie du véhicule, tout en garantissant toujours la même qualité de prestations.

Ainsi ces négociations sont le reflet d’une entente entre les syndicats et la Direction Magna Uniport tous deux soucieux de pérenniser l’entreprise et de trouver les solutions les plus adaptées à ce contexte difficile.

**IL A DONC ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**1. CHAMP D’APPLICATION ET PERIODE DE REFERENCE :**

Le présent accord est conclu pour la société Magna – Uniport S.A.S., il est applicable à l’ensemble du personnel de Magna – Uniport S.A.S.

Compte tenu du contexte structurel,

* Les volumes de production en forte baisse ce qui nous impose des contraintes budgétaires fortes.
* La nécessité de mettre en place une gestion souple des compteurs de modulation, afin de s’adapter aux fluctuations d’activité de notre client et aux baisses importantes des volumes de production.

La période de référence est calée sur l’année civile soit du 01 janvier au 31 décembre de l’année 2023.

Le présent accord doit permettre une flexibilité de la chaîne de montage de la Smart Fortwo plus adaptée à la réalité de l’entreprise.

Afin de permettre cette transition :

* L’aménagement du temps de travail est défini pour 12 mois (janvier à décembre 2023),
* La politique salariale est définie pour 12 mois (janvier à décembre 2023).

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des différents accords signés les 3 décembre 2021, 11 décembre 2020, 22 novembre 2019, 30 janvier 2019, 15 janvier 2018, 10 janvier 2017, 12 février 2016, 12 mars 2015, 14 janvier 2014, 14 décembre 2012, le 13 décembre 2011, le 22 décembre 2010, 20 janvier 2010, 17 décembre 2008, 19 décembre 2007, 11 décembre 2006, le 17 mars 2006, 16 décembre 2004, 18 décembre 2003, 18 décembre 2002, 18 juillet 2002, 4 juillet 2001, 27 juin 2000 et 26 mai 1999. Toutes les clauses signées dans les précédents accords et non modifiées dans le présent accord continuent de s’appliquer.

**2. MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL**

**Temps de travail**

Dans une conjoncture peu favorable, Magna Uniport S.A.S. doit afficher la volonté d’être innovant pour mieux répondre aux souhaits de tous les salariés et aux impératifs de pérennité de l’entreprise. Pour répondre au marché automobile, caractérisé par une saisonnalité structurelle et des variations importantes d’activité liées au contexte du marché mondial, les modèles de temps de travail doivent nous permettre de faire face à une baisse des volumes de notre client Smart France, pour le modèle Fortwo. Ces modèles de travail sont susceptibles de changer selon la demande de Smart France.

**2. 1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Tous les points prévus ci-dessous sont susceptibles de modifications en fonction des contraintes du client.

**2.1.1 Journée de solidarité :**

Le traitement de la journée de solidarité est conforme aux dispositions légales (articles L3133-7 à L 3133-12 du code du travail). Pour 2023, la journée de solidarité sera le lundi 29 mai 2023, le Lundi de Pentecôte.

**- modalité de réalisation de la journée de solidarité pour les ouvriers et les ETAM suivant les horaires de la modulation :**

Pour les ouvriers et les ETAM qui suivent les horaires de modulation, le volume de la durée annuelle du travail est augmenté de 7 heures au titre de la journée de solidarité de 2023 : soit déduite sur le compteur modulation, RCE ou en congés, au choix du salarié.

**- modalités de réalisation de la journée de solidarité pour les autres salariés non modulants :**

1. Concernant les non-modulants **non cadres**, la journée pourra être travaillée ou au choix du salarié, il sera possible de prendre une journée de RTT ou un congé en fonction de l’état de ses compteurs.
2. Concernant les **cadres,** la journée pourra être travaillée ou non travaillée au choix du salarié en prenant une journée de RTT ou un congé et cela en fonction de l’état de ses compteurs.

**2.1.2 Modèle de temps de travail applicable au personnel modulant de la production et de la logistique :**

Selon le planning de modulation, les clauses d’application sont toujours régies et définies par l’accord de modulation du 26 mai 1999.

**2.1.3 Organisation globale du travail en production et dans les services liés aux horaires de la production :**

Compte tenu de l’organisation du travail Smart et des contraintes liées à la baisse de volume, l’entreprise se voit dans l’obligation d’avoir recours à de l’activité partielle sans que l’on puisse à ce jour en fixer la date de fin. Les mesures de départ anticipé ainsi que le principe de rotation prévues dans l’accord NAO du 30 janvier 2019 pourront toujours encore être utilisées en fonction des contraintes de production.

Il est entendu, que l’organisation globale ainsi que les horaires peuvent faire l’objet de modifications dans le cadre légal, conventionnel et des accords d’entreprise mais aussi des fluctuations des volumes de production engendrées par une modification du volume des ventes de la Smart Fortwo.

**2.1.3.1 Alternance travail à 2 postes et 1 poste sur 2022**

Le plan de production connu à ce jour, prévoit une alternance de travail à 2 et 1 poste :

* Maintien du 2 postes de la semaine 1 à la semaine 17 incluse,
* Retour à 1 poste à compter de la semaine 18 jusqu’à fin décembre 2023.

Ce plan de production est toujours susceptible de modifications et Uniport a pour mission de s’adapter à ces variations de volumes de production.

**2.1.3.2 Maintien de la période d’activité partielle :**

En fonction du plan de production prévu par notre client Smart pour 2023, la Direction sera dans l’obligation de maintenir une période d’activité partielle aux mêmes conditions que sur la période 2021 et 2022, à savoir maintien du salaire net, exclusion faite des primes habillage/déshabillage, de panier ainsi que de déplacement qui sont fonction du nombre de jours travaillés.

Dans le cadre de la mise en place de cette activité partielle, l’entreprise est dans l’obligation de demander à chaque salarié de poser ses congés et RTT afin de les solder avant d’avoir recours à une demande d’activité partielle.

**2.2 PERSONNEL INDIRECT NON POSTES ET NON MODULANTS :**

Pour le personnel indirect non posté, 2 modèles de temps de travail applicables, à savoir :

- 35 heures 🡺 pas de récupération

- 37 heures 🡺 conformément à l’accord du 11 décembre 2006, jusqu’à 11 jours de récupération à prendre en accord avec sa hiérarchie dans la période de référence à savoir dans l’année et/ou à transférer sur le compte épargne temps CET en vigueur dans l’entreprise (10 jours maximum par an).

Dans le cadre de ce nouvel accord NAO 2023, il est convenu que le crédit de jours dont bénéficie le salarié est de 11 jours de RTT. Le compteur RTT sera crédité chaque mois de 0.91 heures soit 11 jours sur l’année.

**2.3 CONTINGENT ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES**

Nombre de jours sur la période : 365 j

Nombre de samedi/dimanche : 104 j

Nombre de jours fériés hors samedi et dimanche : 10 j

* Jours fériés 2023 : Dimanche 1er janvier 2023 : Jour de l'An, Vendredi 7 avril 2023 : Vendredi Saint, Lundi 10 avril 2023 : Lundi de Pâques, Lundi 1er mai 2023 : fête du Travail, Lundi 8 mai 2023 : Armistice 1945, Jeudi 18 mai 2023 : Ascension, Lundi 29 mai 2023 : Lundi de Pentecôte, Vendredi 14 juillet 2023 : Fête nationale, Mardi 15 août 2023 : Assomption, Mercredi 1er novembre 2023 : Toussaint, Samedi 11 novembre 2023 : Armistice 1918, Lundi et mardi 25 et 26 décembre 2023 : Noël

Jours de CP 25j (plus 5 samedis)

Contingent annuel maxi : 218 j

(Journée de solidarité incluse)

Pour un total jours de RTT 11 jours

(En application de l’accord de 2000)

Cette CSP devra donc bénéficier de 11 jours de RTT sur la période de référence conformément à l’accord mentionné ci-dessus.

Le compteur RTT sera crédité chaque mois de 0.91 heures soit 11 jours sur l’année.

**2.4 GESTION DE LA FERMETURE EN PRODUCTION ET HORS PRODUCTION :**

##### 2.4.1 Gestion des congés payés :

**Fermeture d’été** : Il est prévu que l’activité d’assemblage soit interrompue sur les deux postes durant 3 semaines au cours de l’été 2023. Selon Smart France les semaines 31, 32 et 33 soit 14 jours ouvrés **du 31 juillet au 19 août 2023, plus 3 samedis les 5, 12 et 19 août 2023** seront des jours de congés. Ces dates sont encore susceptibles de modification mais la Direction donnera les dates définitives avant le 30/04/2023, selon les indications de notre client.

**Fermeture de fin d’année** : il est prévu une période de fermeture sans production de la Smart Fortwo. Cette période sera à définir en fonction de Smart France. Elle devrait concerner 1 semaine soit sur la **semaine 51/52, du 21 au 30 décembre 2023.**

Les représentants du personnel seront informés de la planification collective et définitive des congés et de l’activité partielle, dès réception des indications sur ce thème de notre client smart France. Toutes ces informations sont susceptibles de modification en fonction des volumes de production annoncés par le client.

**Gestion des journées non travaillées 2023** :

* Les 2 et 3 janvier 2023 seront des journées de congés payés,
* Le 19 mai est une journée de pont sous réserve de validation de cette journée non produite par le client.

**3. REMUNERATION DU PERSONNEL BENEFICIANT DE L’ACCORD**

La politique salariale 2023 tient compte de la situation économique globale de l’entreprise et des contraintes liées aux annonces faites par Smart de vente du site et de diminution du volume de véhicules produits.

**3.1 AUGMENTATION GENERALE COLLEGE TOUTES CSP :**

**3.1.1 Au 1er janvier 2023 :**

Augmentation générale toutes CSP soumise aux conditions énoncées comme suit :

* Augmentation générale de **130€ brut au 1er janvier 2023** à laquelle s’ajoute une
* Augmentation générale de **10€ brut** **liée aux NAO 2022 au 1er janvier 2023.**

Les augmentations prévues par la Convention Collective ou par accords d’entreprise déjà en vigueur au moment de la signature du présent accord restent en vigueur et ne seront pas impactées par cette mesure.

**3.1.2 Au 1er septembre 2023 :**

* Augmentation générale toutes CSP de **20€ brut au 1er septembre 2023.**

**3.2 AUGMENTATION DES INDEMNITES KILOMETRIQUES TOUTES CSP :**

Les indemnités kilométriques seront réévaluées à compter du 1er janvier 2023 de 0.03 centimes pour atteindre 0.17 centimes du kilomètres.

**3.3 PRISE EN CHARGE DE L’AUGMENTATION DU COUT DE LA MUTUELLE :**

Uniport prend en charge l’augmentation prévue de la mutuelle 2023 d’un montant de 7.27€ lié à l’augmentation du PMSS qui passe de 3428€ en 2022 à 3666 € en 2023 soit une augmentation de 6.9%. Cette augmentation impacte le cout de la mutuelle du même pourcentage ce qui correspond à un montant de 7.27€ que l’entreprise s’engage à prendre en charge à compter du 1er janvier 2023.

**4. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :**

**4.1 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes :**

Les objectifs et moyens définis dans l’accord du 18 juillet 2002, l’accord du 13 décembre 2011 ainsi que celui signé en date du 16 mai 2022 continuent de s’appliquer sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Il est rappelé que ce sujet a fait l’objet d’un accord spécifique et a été renégocié avec les organisations syndicales dans un accord signé en date du 16 mai 2022.

Cet accord a pour ambition de favoriser la mixité par l'accès des femmes à tous les postes de l'entreprise et de permettre à chaque collaborateur (trice) de concilier au mieux son activité professionnelle et sa vie personnelle. En effet, mieux équilibrer les temps de vie revient à donner l'opportunité aux hommes et aux femmes de mieux vivre et de mieux travailler, et par là même d'agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

D’une manière générale et conformément à l’accord signé en date du 16 mai 2022, la Direction s’engage à respecter le principe d’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et s’engage à supprimer tout écart de rémunération non justifié par des éléments objectifs et pertinents entre les hommes et les femmes si une différence est avérée. Les parties ont négocié dans cet accord sur le thème de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les organisations syndicales n’ont constaté aucune disparité de rémunérations particulière entre les hommes et femmes de l’entreprise mais s’engagent à surveiller cette donnée.

**4.2 Qualité de vie au travail :**

Un accord est en cours de négociation sur le sujet avec comme principal domaine de discussion, l’articulation vie privée/vie professionnelle pour tous les salariés.

**5. RETRAITE PAR CAPITALISATION (article 83) ETAM et Cadres :**

Maintien du taux actuel pour chaque CSP concernée.

**6. MAINTIEN DANS L’EMPLOI OU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES** :

Conformément à l’article L2242-14 du code du travail, un rapport a été établi pour présenter la situation par rapport à l’obligation de l’emploi des travailleurs handicapés prévus par les articles L5212-1 et suivants.

Il est convenu entre les parties en collaboration avec le médecin du travail et le responsable HSE les dispositions ci-après, à savoir :

* Poursuivre la démarche de non-discrimination lors de l’ouverture de chaque poste à pourvoir aux travailleurs handicapés.
* Poursuivre la démarche auprès des entreprises de travail temporaire pour l’intégration de travailleurs handicapés.
* Promouvoir le recours aux ESAT (Etablissement et Service d’Aide par le Travail), anciennement CAT (Centre d’Aide par le Travail).
* Promouvoir l’intégration de stagiaires handicapés.
* Maintien des travailleurs handicapés dans l’emploi.
* Des actions de sensibilisation du personnel aux handicaps.

**Ces différentes dispositions seront suivies par la direction et les partenaires sociaux notamment dans le rapport annuel du CE (article 2323-47 alinéa 2 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés).**

**7. GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS :**

L’entreprise s’engage à entamer une discussion avec les élus concernant :

* Les modalités d’un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées,
* Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne,
* Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation,
* Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée,
* Les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences,
* Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

**8. DISPOSITIONS GENERALES :**

**8.1 Modalités d’information des représentants du personnel**

L’accord sera porté à la connaissance du Comité Social et Economique qui seront consultés conformément aux dispositions légales en vigueur.

**8.2 Suivi de l’application de l’accord**

Les parties signataires conviennent de suivre ensemble l’application du présent accord notamment par le biais des réunions mensuelles du Comité Social et Economique de l’entreprise.

**8.3 Date d’entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au moment de sa signature après accomplissement des formalités de dépôt.

**8.4 Clause de dénonciation de l’accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par une des parties contractantes à toute époque avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l’une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l’autre partie contractante par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie dénonçant l’accord devra accompagner sa lettre des motifs qui la poussent à cette décision et qui provoquera une réunion des parties signataires dans le mois suivant cette dénonciation.

**8.5 Dépôt et publicité**

L’accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives conformément à l’article L2231-5 du code du travail.

Conformément à l’article D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Lorraine ainsi qu’au greffe du Conseil des Prud’hommes de Forbach.

En effet, le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 2 exemplaires à la DIRECCTE de Lorraine par lettre recommandée avec accusé de réception dont une version sur support électronique, ainsi qu’en 1 exemplaire original et 1 copie au greffe du Conseil de Prud’hommes, à l’initiative de la société Magna Uniport S.A.S.

Fait à Hambach, le 20 DECEMBRE 2022

**Pour la Société** :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Directeur Général Responsable des Ressources Humaines

**Pour les Syndicats** :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Délégué Syndical CGT