# **THERMAL PRODUCTS FRANCE**

# **SITE DE GUISCARD**

**PROTOCOLE D’ACCORD**

**SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**PORTANT SUR**

**LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET**

**LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**ANNEE 2023**

Conformément à l’article L 2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, les effectifs, les travailleurs handicapés ainsi qu’aux objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise et aux mesures permettant de les atteindre, s’est engagée :

Entre la société THERMAL PRODUCTS FRANCE SAS

Rue du Lieutenant Gabriel Lalanne

60640 Guiscard,

RCS : 34120618300038

Représentée par Mr. xxx, Directeur de Site,

D’une part,

Et les délégués syndicaux de l’établissement :

Monsieur xxx (Syndicat CGT)

Monsieur xxx (Syndicat Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie)

D’autre part.

Il est établi, à la suite des 3 réunions de négociations qui ont eu lieu les 14 décembre 2022, 26 janvier 2023 et 24 février 2023, le présent protocole d’accord.

**POLITIQUE SALARIALE**

**Article 1**

Ce présent accord concerne l’ensemble du personnel de la société Thermal Products France du site de Guiscard pour l’année 2023.

**Article 2 : Augmentation des salaires de base**

Ces augmentations concernent l’ensemble des salariés de Thermal Products France présents à l’effectif à la date de signature du présent accord et ayant 1 an d’ancienneté ou de présence dans l’entreprise au 1er janvier 2023, à l’exclusion des contrats d’alternance.

**1) Catégorie ouvriers et employés :**

** Augmentation générale 2023 :**

**+ 4,80 % d’augmentation générale au 1er février 2023 rétroactif au 1er janvier 2023.**

** Augmentation individuelle 2023 :**

**+ 0,20 % d’augmentation individuelle au 1er mars 2023 rétroactif au 1er janvier 2023.**

**2) Catégorie techniciens, agents de maitrise et cadres**

Cette catégorie de personnel bénéficiera d’augmentations individuelles, sur la base d’une enveloppe calculée sur la masse salariale de cette catégorie majorée de :

* **+ 5,00 % au 1er mars 2023 rétroactif au 1er janvier 2023.**

**3) Nouvelle hausse du SMIC en 2023**

Si une nouvelle hausse du SMIC intervenait en juillet 2023 et si celle-ci est supérieure à **5,00 %**, la Direction prend l’engagement de rencontrer les organisations syndicales en juillet 2023, pour évoquer celle-ci.

**Article 3 : Revalorisation des primes rétroactif au 1er janvier 2023**

Les règles d’attribution des primes restent inchangées.

**- Prime assiduité mensuelle :**

**+ 5,00 %**: arrondi au dixième d’euro supérieur, soit un nouveau montant de **17.80 euros.**

Si aucune absence ni retard dans le mois, une **majoration de 10%** sera appliquée**,** soit **19.60 euros.**

- **Prime de vacances :**

**+ 5,00 %** arrondi à l’euro supérieur, soit un nouveau montant de **436 euros.**

**- Prime de transport mensuelle :** **+ 5,00 %** arrondi au dixième d’euro supérieur **:**

**Nouveaux montants :**

**GUISCARD : 3.40 €**

**1 à 5 km : 11.00 €**

**6 à 9 km : 16.10 €**

**10 à 14 km : 33.60 €**

**15 km à 29 km : 47.30 €**

**30 km et + :  69.90 €**

**- Prime de médailles du mérite : + 5,00 %** arrondi au dixième d’euro supérieur **:**

**- 10 ans bronze : 168 €**

**- 15 ans argent : 249 €**

**- 25 ans or : 412 €**

**- Prime de médailles d’honneur (plusieurs employeurs) : + 5,00 %** arrondi au dixième d’euro supérieur **:**

**- 20 ans argent : 150 €**

**- 30 ans vermeil : 221 €**

**- 35 ans or : 257 €**

**- 40 ans grand or : 292 €**

**Si ancienneté uniquement chez DANA, majoration de 25 % soit :**

**- 20 ans argent : 185 €**

**- 30 ans vermeil : 276 €**

**- 35 ans or : 320 €**

**- 40 ans grand or : 365 €**

**Article 4 : PRIME DE PRESENTEISME**

**Montant : 30 euros par mois.**

Cette prime de présentéisme **par mois entier de présence** sera attribuée à l’ensemble des salariés en CDI et CDD à condition que le salarié n’ait aucune absence, ni retard dans le mois. Les jours de CP, de RTT, de formation, de congés exceptionnels pour évènements familiaux ne sont pas considérés comme des absences.

Cette prime sera versée à la fin de chaque trimestre soit en avril, juillet, octobre 2023 et en janvier 2024.

En cas de départ de l’entreprise, le bonus acquis sera versé au moment du solde de tout compte.

**Article 5 : PRIME FORFAITAIRE DE DEPART A LA RETRAITE**

En complément des indemnités conventionnelles de départ à la retraite définies par la convention collective de la métallurgie de l’Oise et par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, l’entreprise instaure pour l’année 2023, **une prime forfaitaire de 1000 euros brut.**

Le versement de cette prime forfaitaire sera effectif pour tout départ à la retraite intervenant à compter du 1er janvier 2023 au sein de Thermal Products France.

**Article 6 : JOUR DE RTT PRIS D’HORAIRE DE NUIT**

A titre exceptionnel, il sera maintenu le montant du panier de nuit soumis pour la prise de jours de RTT d’horaire de nuit pendant les six premiers mois de l’année 2023. Cette mesure est rétroactive au 1er janvier 2023.

**Article 7 : JOUR DE RTT INCOMPLET EN FIN D’ANNEE**

A titre exceptionnel, la Direction paiera sur la paie de janvier 2024, le solde des jours de RTT incomplets de l’année 2023. Par contre, il n’est plus autorisé de poser ces soldes de jours de RTT incomplets.

Rappel : les jours entiers devront être pris ou placés en compte épargne temps par le salarié avant le 31 décembre 2023. Autrement, ils seront perdus.

**Article 8 : REPOS COMPENSATEUR DE NUIT**

A titre exceptionnel, il est autorisé la prise de repos compensateur de nuit en demi-journée. Aucun décompte en heures n’est autorisé.

**Article 9 : REPOS COMPENSATEUR DE JOUR**

La Direction attribuera pour l’année 2023 du repos compensateur de jour à tout salarié (sauf salarié en forfait jours) qui effectuera **au minimum 42 heures de travail effectif par semaine.**

Ce repos compensateur sera égal à **50 % du temps effectué au-delà de 41 heures** de travail effectif par semaine dans la limite du contingent annuel de 220 heures.

A titre d’exemple : 47 h de présence par semaine, soit 8 heures supplémentaires donneront un repos compensateur équivalent à 1.5 heure.

Ce repos compensateur dont la prise est soumise à l’accord de l’employeur devra être pris en journée entière. Il n’est pas autorisé de fractionner ce repos.

**Article 10 : SUBVENTION CE**

En 2023, la Direction participera à **50 %** des dépenses engagées par le comité d’entreprise pour l’organisation **d’une action de Noël destinée en priorité aux enfants** des salariés, sous réserve de la fourniture d’une analyse budgétaire. Dans tous les cas, ce montant sera plafonné à **1900 euros.**

**Article 11 : TICKETS RESTAURANT**

Le nombre de tickets mensuels reste à **10** maximum par salarié. La valeur évolue à **6.50 euros** par ticket :

Part Direction : 50 % Soit **3.25 euros**

Part CE : 10 % Soit **0.65 euros**

Part salariale : 40 % Soit **2.60 euros**

**Article 12 : EMBAUCHES DE PERSONNEL**

La société s’engage à remplacer les salariés qui quitteraient l’entreprise au cours de l’année 2023, selon les modalités suivantes :

A condition que le chiffre d’affaires de production du site ne subisse pas une baisse supérieure à 5 % sur chaque période :

* **Au 1er juillet 2023, pour la période du 1er janvier au 30 juin 2023.**
* **Au 1er janvier 2024, pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2023.**

# **Article 13 : Grille de salaires minimas au 1er janvier 2023**

La grille des salaires minimas est modifiée en fonction de la revalorisation du SMIC.

# **Article 14 : Evolution de carrières**

La Direction s’engage à lancer une réflexion sur la grille des emplois de l’entreprise (coefficient, polyvalence, classification et évolution de carrière).

**Article 15 : Travailleurs handicapés**

L’entreprise confirme la mise en application de l’accord national de la métallurgie du 12 décembre 2013 en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap, insertion professionnelle et au maintien de l’emploi des travailleurs handicapés.

**Article 16 : Modalités de dépôt**

Conformément à l’article L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des Prud’hommes de Compiègne et sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail :

(<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Un exemplaire original sera remis à chaque délégué syndical, ainsi qu’une version électronique.

**Ce procès-verbal sera communiqué au personnel par voie d’affichage.**

**Fait à GUISCARD, le 24 février 2023**

**Les Délégués Syndicaux, La Direction**

**Monsieur xxx (CGT) Monsieur xxx**

**Monsieur xxx (Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie)**