**Accord d’entreprise relatif**

**à la négociation collective annuelle obligatoire :**

**La rémunération, le temps du travail**

**Et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**2022**

**Entre**

La société dont le siège social est situé à , représentée par , Directeur du site de .

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale représentée par son délégué syndical,

**D’autre part**

**PREAMBULE**

La Direction et l’organisation syndicale représentative au sein de l’Entreprise ont ouvert une négociation annuelle en vue de la conclusion d’un accord portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, conformément aux dispositions du Code du travail.

Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* le à 11h00 dans la salle de réunion du site
* le à 13h00 dans la salle de réunion du site
* le à 9h00 dans la salle de réunion du site

Au cours de ces différentes réunions de négociation, la Direction et l’organisation syndicale représentative au sein de l’Entreprise ont fait part, respectivement, de leurs propositions et revendications s’agissant des différents points relevant de ces thématiques de négociation.

Après discussions et échanges autour des propositions faites par la Direction et des revendications de l’organisation syndicale sur la base des informations et éléments transmis par la Direction au préalable, il a été constaté l’accord des parties signataires sur l’ensemble des thématiques de la négociation.

**Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit :**

**Article 1. – Champ d’application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la Société .

**Article 2. Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

**Article 3 – Objet de l’accord**

Le présent accord porte sur les thématiques suivantes :

* la rémunération, et notamment :
  + les salaires effectifs,
* le temps de travail, et notamment :
  + la durée effective et l’organisation du temps de travail,
  + la mise en place du travail à temps partiel,
* le partage de la valeur ajoutée, et notamment :
  + l’intéressement
  + la participation,
  + l’épargne salariale.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages et la Convention collective nationale de la profession se feront, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

**Article 4 – Mesures relatives à la rémunération**

***Article 4.1 - Salaires effectifs : augmentation générale des salaires***

A compter du 1er janvier 2022, les salaires mensuels bruts de base des salariés inscrits à l’effectif à cette date et toujours présents à la date de signature du présent accord disposant du statut ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise augmentent de 2,4%.

Les salariés disposant d’un statut cadre ou assimilé cadre bénéficieront du régime des augmentations individuelles.

Ces nouveaux éléments de rémunération seront pris en compte avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 sur les bulletins de paie du mois de mars.

***Article 4.2 – Orientation mobilité***

***4.2.1-Prime transport***

A compter du 1er janvier 2022, mise en place d’une Prime de transport d’un montant de 0,50€/jour de présence sur le site de l’entreprise pour l’ensemble du personnel, ouvrier, employé, agent de maitrise, techniciens, assimilés cadres et cadres inscrit à l’effectif de l’entreprise.

Cette prime, dont le principe et les modalités sont visés aux articles L3261-3 et suivant du code du travail, a pour objet de participer aux frais de carburant ou d’alimentation d’un véhicule électrique, exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Cette prime sera versée à tous les salariés dont l’utilisation d’un véhicule personnel est rendue indispensable, soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n’est pas desservi par les transports urbains, soit en raison d’horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, équipes de suppléance…)

A date, cette prime est exonérée de toute cotisation d’origine légale ou conventionnelle.

Cette prime sera soumise à deux conditions :

* avoir plus de 3 mois d’ancienneté dans l’entreprise à la date de versement
* remise d’une copie du permis de conduire et de la carte grise du véhicule du salarié au service Ressources Humaines

La prise en charge n’est pas prévue si :

* le salarié bénéficie d’un véhicule mis à disposition permanente par l’employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d’alimentation électrique (voiture de fonction ou de service) ;
* le salarié bénéficie de la prise en charge obligatoire du coût de l’abonnement aux transports publics.

La prime transport sera versée mensuellement en application du calendrier de paie en vigueur au sein de l’entreprise concernant les éléments variables de paie.

Ces nouveaux éléments de rémunération seront pris en compte avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 sur les bulletins de paie du mois de mars sous réserve du paramétrage de logiciel de paie et à défaut dans les meilleurs délais.

**Article 5 – Mesures relatives à la durée effective du travail et à l’organisation du temps de travail**

Il est rappelé qu’à date, la durée et l’organisation du temps de travail sont fixées et encadrées par les accords d’entreprise suivants :

* Accord d’entreprise relatif à l’aménagement et la durée du travail en date du 27.01.2000,
* Accord d’entreprise relatif à la mise place d’équipes de suppléance en date du 30.05.2007,
* Accord substitution en date du 04.05.2010.
* Accord Egalité professionnelle Femmes et Hommes et qualité de vie au travail en date du 16/12/2020.

Les parties conviennent que l’ensemble des accords et dispositifs actuellement applicables à l’Entreprise sur cette thématique est adapté à l’activité et aux problématiques de la Société, répond aux attentes et sont maintenus.

***5.1-Astreintes maintenance***

Le temps d’intervention constitue du temps de travail effectif et est décompté comme tel dans le compteur horaire selon l’application des éléments suivants :

* Le temps d’intervention comprend le déplacement domicile-lieu d’intervention aller-retour.
* Une fiche de déplacement sera remise au collaborateur qui devra renseigner son temps de trajet. Cette fiche sera signée par le collaborateur et remise au service RH pour comptabilisation du temps de trajet sur le compteur horaire.

Le reste du dispositif reste inchangé. Ces mesures seront applicables au 01/01/2022.

***5.2-Suivi des compteurs horaires du personnel production***

Un point d’échange mensuel sera réalisé sur l’évolution des compteurs horaires du personnel de production. Il est retenu que ce point mensuel soit fait suite au point hebdo CSE du lundi, entre le (s) représentant(s) CSE présents, la Direction, la Resp Prod et le Resp RH.

***5.3-Communication de la grille salariale***

La grille salariale sera élaborée et mise à disposition, avec les correspondances coefficient/salaire/poste de travail des salariés ouvriers.

**Article 6 – Mesures relatives au partage de la valeur ajoutée**

Il est rappelé qu’à la date de signature du présent accord, les salariés bénéficient :

* d’un accord de participation en date du 30/06/1998,
* d’un accord d’intéressement en date du 12/06/2020
* d’un plan d’épargne entreprise en date du 30/06/1998,
* d’un plan d’épargne retraite complémentaire en date du 17/06/2010.

Les parties conviennent que l’ensemble des dispositifs mis en place par ces accords collectifs applicables au sein de l’Entreprise sont, à ce jour, suffisamment performants, de sorte qu’il n’est pas nécessaire d’entamer des négociations sur ces sujets.

L’avenant annuel à l’accord d’intéressement fixant les nouveaux objectifs pour 2022 sera négocié entre les parties.

**Article 7 - Dispositions finales**

***Article 7.1 - Conditions de validité de l’accord***

Conformément aux dispositions du Code du travail, la validité du présent accord est subordonné à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

***Article 7.2 - Suivi de l’accord***

Pour permettre le suivi de l’application de cet accord, une Commission de suivi sera créée au sein de la Société, et se réunira à la demande de l’une des parties dans les quinze jours suivant la demande. Elle a pour rôle d’échanger et de résoudre les éventuelles difficultés rencontrées.

Elle sera composée :

- Du Directeur,

- D’un membre du service Ressources Humaines,

- D’un Délégué Syndical par Organisation Syndicale représentative au sein de l’entreprise.

Ces réunions donneront lieu à l’établissement d’un compte rendu.

***Article 7.3 - Révision de l’accord***

Conformément aux dispositions du Code du travail, les organisations syndicales représentatives signataires sont habilitées, durant le cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, à engager la procédure de révision.

A l’issue de cette période correspondant au cycle électoral susvisé, la procédure de révision peut être déclenchée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de l’accord, qu’elles en soient ou non signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L’avenant de révision sera négocié dans les conditions de droit commun telles que résultant des dispositions légales en vigueur au moment de la demande de révision. L’avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie, conformément aux dispositions légales.

***Article 7.4 - Publicité et dépôt de l’accord***

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure dans les conditions prévues et selon les modalités prévues par le Code du travail : h[ttps://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Il sera également adressé par l’entreprise au greffe du Conseil de prud’hommes d’Argentan.

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

Un exemplaire sera également adressé pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant de ce fait participé aux négociations mais ne l'ayant pas signé.

Cet accord fera l’objet d’une communication au personnel par voie d'affichage sur le panneau de la Direction dédié à cet effet.

Rédigé en 3 exemplaires

A Croisilles, le 18/02/2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’organisation syndicale | Pour la Société |