**PROTOCOLE D’ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**2022**

**Entre les soussignés :**

* la Société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S., représentée par Monsieur, Directeur des Ressources Humaines,

**D’UNE PART,**

**ET,**

* Les Délégués Syndicaux représentant les Organisations Syndicales représentatives au sein de l’entreprise,

**D’AUTRE PART,**

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l’entreprise se sont rencontrées au cours de plusieurs réunions de négociations qui ont eu lieu les 1er, 21 et 28 février 2022 et 03 mars 2022, dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

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

**Préambule**

**Article 1 : Dispositions générales**

Le 25 février 2022, l’ensemble des organisations syndicales représentatives C.F.D.T., C.F.E./C.G.C. et C.G.T. ainsi que la Direction de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. ont signé un accord collectif d’entreprise, à durée indéterminée, instituant le télétravail au sein de l’entreprise. Cet accord traduit la volonté des parties de prendre en compte les changements des modes d’organisation du travail en encrant le télétravail de façon pérenne tout en maintenant un lien important des salariés avec l’entreprise par une présence physique indispensable (hors crise sanitaire) au sein des locaux.

Également, le 25 février 2022, l’ensemble des organisations syndicales représentatives C.F.D.T., C.F.E./C.G.C. et C.G.T. ainsi que la Direction de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. ont signé un avenant à l’accord collectif d’entreprise relatif au Compte Epargne Temps en augmentant les possibilités d’alimentation de ce dernier par les salariés.

Enfin, l’ensemble des organisations syndicales représentatives et la Direction de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. se sont réunis à plusieurs reprises depuis plusieurs mois afin de négocier un nouvelle accord collectif d’entreprise sur l’intéressement pour les années civiles 2022, 2023 et 2024. A la date de rédaction du présent accord, les négociations sont toujours en cours.

**Titre 1 : Mesures salariales**

Les dispositions du présent titre s’appliquent à l’ensemble du personnel de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S., en CDI ou CDD, ouvriers, ETAM et Cadres, inscrit et présent aux effectifs à la date de signature du présent accord.

**Article 2 : Augmentations Générales**

Au titre des Augmentations Générales, il est attribué :

* au **1er janvier 2022**: **+ 3,8%** brut sur la grille des salaires de base au 1er novembre 2021 + part individuelle au 1er décembre 2021. Cette augmentation s’effectuera avec **un talon de 70 euros bruts**.

**Article 3 : Augmentations Individuelles**

Ce crédit sera de **0,2%** brut du montant des salaires de base et part individuelle pour l’année **2022.** Les augmentations individuelles seront distribuées dans le cadre de la paie du mois de **novembre 2022**.

La Direction de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO, au cours d’une réunion spécifique organisée lors du quatrième trimestre de l’année 2022, présentera aux organisations syndicales signataires du présent accord, la répartition par service des Augmentations Individuelles.

**Article 4 : Prime exceptionnelle équivalente à une journée de travail**

L’ensemble des salariés de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. percevra une prime exceptionnelle brute équivalente à une journée de travail (\*) au taux horaire maintien de salaire du salarié.

Les salariés percevront cette prime dans le cadre de la paie d’avril 2022.

Les salariés ne souhaitant pas percevoir cette prime en argent devront l’indiquer d’ici le 31 mars 2022 au plus tard selon un fichier qui sera communiqué aux contremaîtres et managers afin de connaître le choix (numéraire ou temps) de chaque salarié. Cette prime sera alors convertie en temps (soit l’équivalent d’une journée de travail) et mise dans un compteur spécifique appelé « journée supplémentaire ». Cette journée en temps sera à prendre avant le 31 décembre 2022.

*(\*) : une journée de travail valorisée à 7h pour les régimes de Jour et 7h67 pour les régimes postés.*

**Article 5 : Prime exceptionnelle**

L’ensemble des salariés de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. percevra une prime exceptionnelle de 650 euros bruts.

Les salariés percevront cette prime dans le cadre de la paie de mars 2022.

Le montant de la prime est uniforme et ne sera pas proratisé en fonction du temps de travail des salariés

**Article 6 : Prime exceptionnelle relative à la qualité**

Les modalités d’attribution de la présente prime sont précisées en annexe 2 de l’accord.

Une information sur l’atteinte de ces pourcentages sera communiquée régulièrement auprès des élus du Comité Social et Economique dans le cadre de ses réunions ordinaires.

Le versement de la prime se fera dans le cadre de la paie du mois de décembre 2022.

Le montant de la prime est uniforme et ne sera pas proratisé en fonction du temps de travail des salariés.

**Article 7 : Médailles du travail**

Pour l’année 2022, il sera procédé à une revalorisation du montant des médailles du travail comme suit :

20 ans = 581 euros ;

30 ans = 862 euros ;

35 ans = 1 158 euros ;

40 ans = 1 441 euros.

*NB : la revalorisation de ces primes est de* ***5 % par rapport à l’année 2021****. Pour rappel, les montants précédemment appliqués étaient :*

*20 ans = 553 euros ; 30 ans = 821 euros ; 35 ans = 1 103 euros ; 40 ans = 1 372 euros.*

**Titre 2 : Autres Mesures**

**Article 8 : Embauches en Contrat à Durée Indéterminée des opérateurs et techniciens intérimaires**

Afin de maintenir les compétences au sein de l’entreprise, la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S., s’engage à embaucher 15 intérimaires avant le 31 décembre 2022. Pour information, les intérimaires ayant accepté d’effectuer un CDI intérim avec leur société d’intérim et présents entre dix-huit et trente-six mois au sein de l’entreprise, seront prioritaires par ordre d’ancienneté au sein de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S.

**Article 9 : Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**

Dans le cadre de la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et selon des préconisations gouvernementales, un accord collectif d’entreprise relatif à la mise en place du télétravail au sein de la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. a été signé le 25 février 2022 pour une durée indéterminée.

A ce titre, la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. a investi dans des équipements numériques afin de permettre la mise en place du télétravail et d’accompagner les salariés concernés dans cette nouvelle organisation de travail. De nouveaux équipements numériques sont en cours de commande afin de compléter le parc existant.

**Article 10 : Mesures visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail**

Une décision unilatérale de l’employeur relative à la Qualité de Vie au Travail a été adoptée le 26 mai 2021. Celle-ci est entrée en vigueur le 1er juin 2021 pour une durée déterminée d’un an, soit jusqu’au 31 mai 2022.

A ce titre, la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. réaffirme sa volonté de négocier et de conclure un accord sur ce thème et propose aux organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise de programmer plusieurs réunions au cours du deuxième trimestre de l’année 2022 afin de discuter de ce sujet. Si ces négociations n’aboutissent pas à un accord, un procès-verbal de désaccord sera établi qui précisera les propositions de chacune des parties dans leur dernier état ainsi que les éventuelles mesures unilatérales qu’entend prendre la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. sur ce thème.

**Article 11 : Mesures visant à améliorer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Une décision unilatérale de l’employeur relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a été adoptée le 26 mai 2021. Celle-ci est entrée en vigueur le 1er juin 2021 pour une durée déterminée d’un an, soit jusqu’au 31 mai 2022.

A ce titre, la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. réaffirme sa volonté de négocier et de conclure un accord sur ce thème et propose aux organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise de programmer plusieurs réunions au cours du deuxième trimestre de l’année 2022 afin de discuter de ce sujet. Si ces négociations n’aboutissent pas à un accord, un procès-verbal de désaccord sera établi qui précisera les propositions de chacune des parties dans leur dernier état ainsi que les éventuelles mesures unilatérales qu’entend prendre la société thyssenkrupp Electrical Steel UGO S.A.S. sur ce thème.

**Titre 3 : Dispositions diverses**

**Article 12 : Durée d’application**

Les dispositions du présent accord, conclues au titre de la négociation annuelle obligatoire portant sur l’année 2022, s’appliqueront à compter du 1er janvier 2022 jusqu’au 31 décembre 2022.

Conformément à l’article L.2222-4 du Code du Travail, le présent accord cessera de plein droit de s'appliquer à l'échéance de son terme. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

**Article 13 : Suivi de l’accord**

Les signataires du présent accord décident de se réunir en Janvier 2023 pour examiner les différents points de l’accord.

**Article 14 : Formalités de dépôt**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le texte du présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en version électronique sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) et auprès du Conseil de Prud’hommes de Béthune.

Fait à Isbergues, le 08 mars 2022.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| thyssenkrupp  Electrical Steel UGO | CFDT | CFE/CGC | CGT |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **Annexe 1** | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | **Pour rappel : Grille des salaires de base applicables** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | **au 01/01/2022** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Coef | **Grille des salaires applicable au 01/01/2022** |
| 170 | **1 673,12** |
| 180 | **1 706,58** |
| 190 | **1 740,71** |
| 215 | **1 775,53** |
| 225 | **1 811,04** |
| 240 | **1 847,26** |
| 255 | **1 921,04** |
| 270 | **2 018,67** |
| 285 | **2 117,46** |
| 305 | **2 215,11** |
| 335 | **2 326,55** |
| 365 | **2 450,24** |
| 395 | **2 588,71** |

**Annexe 2**

**Modalité de calcul de la prime exceptionnelle relative à la qualité (article 6)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **produit de référence : 77 maximum (qualité emballée indépendamment de la commande 1er choix)** | | | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **mars-22** | **avr-22** | **mai-22** | **juin-22** | **juil-22** | **août-22** | **sept-22** | **oct-22** | **nov-22** |  |
| **IA** | 5902 | 5902 | 5902 | 5902 | 4131 | 3064 | 5902 | 5839 | 5839 |  |
| **IIA** | 971 | 971 | 971 | 971 | 680 | 504 | 971 | 1070 | 1070 | **56 562** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **23 IA+IIA** | 6549 | 6549 | 6549 | 6549 | 4584 | 3406 | 6549 | 6791 | 6791 |  |
| **% TopG dans IA+IIA 23** | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 50,00% | 57,50% | 57,50% |  |
| **TopG IA 23** | 3274 | 3274 | 3274 | 3274 | 2292 | 1703 | 3274 | 3905 | 3905 | **28 175** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **Tonnage IA + IIA** | **Tonnage TopG IA 23** | **Attribution prime € brut** |  |  |  |
|  |  |  |  | **90% production** | 50 906 |  | 100 euros |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | **90% production et 85% tp** | 50 906 | 23 949 | 200 euros |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | **95% production et 90% tp** | 53 734 | 25 358 | 300 euros |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |