****

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail,

Entre :

# La Société Desmet Stolz France SAS

Représentée par Monsieur XXX Président, donnant pouvoir à Monsieur XXX, Directeur Général, afin de présider l’Assemblée.

D’une part,

, Délégué Syndical UNSA,

, Délégué Syndical CFDT,

D’autre part.

La Direction et les Délégués syndicaux se sont rencontrés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires les : 31/01/2023, 17/03/2023, 05/04/2023.

Les délégations salariales ont interrogé les salariés de la société afin de connaître leurs revendications sur les divers sujets de la Négociation Obligatoire

Il a été convenu ce qui suit :

## **Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société Desmet Stolz France SAS, Ouvriers, Employés, Agents de Maîtrise, Assimilés et Cadres de la Société Desmet Stolz France, employés dans les établissements de :

\* Craponne,

\* Pau,

\* Pontivy,

\* Wailly Beaucamp,

\* au personnel en détachement à l’étranger.

**Article 1 - AUGMENTATION générale**

Une augmentation générale de 3% est accordée à l’ensemble du personnel.

Cette augmentation sera effective à compter du 01/01/2023.

**Article 2 - Prime d'assiduité**

La prime d'assiduité s’applique à l’ensemble du personnel (hors cadre et assimilé cadre ayant le 13ème mois), soit **300 €** **bruts** par an, avec réduction de 50 € par absence, soit ramenée à zéro à la 6ème absence.

Ne sont pas décomptées pour l’attribution de cette prime les absences pour accidents de travail, maladie professionnelle, congés de maternité et paternité.

En cas d’absence d’une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non pendant la période de référence (1/11/2022 – 31/10/2023), la prime sera calculée au prorata temporis.

Le versement de cette prime d’assiduité se fera pour tous sur la paie de novembre.

**Article 3 – Ticket Restaurant**

A compter du 1er avril 2023, l’employeur prendra à sa charge 60% (6€) de la valeur du ticket restaurant (10€), il restera à la charge du salarié 40% (4€).

### ****Article 4 - Durée effective du temps de travail et aménagement du temps de travail sur l’année****

***Durée effective du temps de travail :***

Les organisations syndicales ont souhaité négocier sur la réduction du temps de pause du midi. Elles ont proposé de diminuer ce dernier d’un quart d’heure.

Il a été décidé de faire un sondage auprès de l’ensemble des salariés concernés, avec une application de la réduction, si le taux d’acceptation atteint les 66%.

Le oui n’ayant pas obtenu le pourcentage fixé, la pause du midi reste d’une heure et quart.

La Direction tient à souligner qu’elle reste ouverte à la discussion sur le temps de travail.

***Aménagement du temps de travail sur l’année :***

Pour le personnel de l’atelier, l’accord de modulation du temps de travail sera renégocié en 2023.

***Précisions, en cas d’absence* :**

Toute absence (CP, RTT, Maladie, Heures d’ancienneté) est décomptée pour **7 heures** et ne donne pas droit à majoration.

Exemple : Horaire posté : semaine 40 heures (5\*8h = 40h)

Payé : 35 heures + 4 heures supplémentaires + 1 heure en RTT

* Absence mardi et mercredi

(3\*8) + (2\*7h d’absence) = 38 heures

Payé : 35 heures + 2 heures supplémentaires + 1 heure en RTT

* Absence mardi, mercredi, jeudi, vendredi

(4\*7) +8 = 36 heures

Payé : 35 heures + 1 heure en RTT pas d’heures supplémentaires

***Calcul de la modulation basse***

* Horaire 21 heures (lundi, mardi, mercredi)

21 heures – 36 heures = - 15 heures de modulation négative

* Horaire 28 heures (lundi, mardi, mercredi, jeudi)

28 heures – 36 heures = - 8 heures de modulation négative

**Article 5 – Calendrier des RTT et journée de solidarite**

***RTT fixés par la direction :***

* Pont du 19 mai 2023 Semaine 20
* Une journée de RTT est positionnée le 29 mai 2023 Semaine 22 (Lundi de pentecôte) au titre de la journée de solidarité.

***Total des RTT fixés par la direction :***

* 6 RTT attribués pour l’atelier,
* 7 RTT attribués pour les bureaux.

Les RTT restants sont à prendre à l’initiative du salarié, étant rappelé :

* ***Les journées de RTT peuvent être prises par demi-journée.***
* Les journées de RTT ne peuvent pas être accolées au congé principal d’été et doivent être soldées avant le 23 décembre 2023.
* Pour les contrats 218 jours, les jours de repos doivent être soldés avant le 23 décembre 2023.

Pour le personnel n’ayant pas de RTT, ces ponts et la journée de solidarité seront déduites d’un jour cadre ou d’un congé.

Après deux mois d’absence le calcul des RTT se fera au prorata temporis.

**Article 6 – Prime Vacances et Prime de fin d’année**

***Prime Vacances :***

Modalités d’attribution est maintenue.

Pour les **non bénéficiaires parmi les ayants droit (personne absente 6 mois pendant la période de référence soit du 01/06/N-1 au 31/05/N),** le montant de la prime vacance est maintenant **aligné sur celui de la prime conventionnelle, à ce jour 340.25 € brut.   
  
Versement sur bulletin de juin et être présent à l’effectif le jour du versement.**

Prime Vacance : 0.65 sur l’assiette du Cumul brut CP de mai (de l’année en cours) divisé par 10.

La prime de fin d’année : 0.10 sur l’assiette du Cumul brut CP de mai (de l’année en cours) divisé par 10.

***A titre d’exemple :***

1. Quand, pour un salaire mensuel brut CP de 1 500 €, la prime vacance est de 1 170 € (1500\*12/10\*0.65) la prime de fin d’année sera de 180 €.

**Article 7 – frais de deplacements des monteurs**

**2022 2023**

Chantiers d’une distance supérieure à 50 kms  
d’une durée inférieure à 3 mois

1- Indemnité de séjour par jour 60,00 **60,00**

**2- Repas du vendredi 14,30 14,30**

**Soit par semaine de 5 jours 254,30  254,30**

**Pour la Région parisienne, l’Alsace et la Belgique**

indemnité de séjour journalière 70,00 70,00

Chantiers d’une distance inférieure à 50 kms  
 Repas 14,30 14,30

**ARTICLE 8 – taux des indemnites kilometriques**

Le taux des indemnités kilométriques est maintenu à 0,45 € dès le premier kilomètre.

**ARTICLE 9 – Accord d’intéressement et participation**

L’accord d’intéressement, signé le 10 juin 2022 et son avenant signé le 31/08/2022, s’appliquent sur une durée de 3 exercices comptables, soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

L’accord de participation, signé le 30 juillet 2013, est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 10 – Egalité Homme – Femme**

Principe d’égalité respecté entre homme et femme dans les qualifications et les rémunérations à fonction comparable.

L’index 2022, n’est pas calculable.

**Article 11 – Emploi des Travailleurs Handicapés**

**La déclaration sera transmise fin avril à l’administration.**

**La société continue de mener également des actions en matière de recrutement de personnes handicapées, elle contribue également à de la sous-traitance ou des prestations de services avec des prestataires ESAT.**

**Il est rappelé à tous que si un salarié bénéficie d’une reconnaissance TH, il est souhaitable d’en informer le Service Ressources Humaines.**

**Article 12 - Congés payés**

La période de référence des congés annuels s’ouvre du :

1er juin 2023 au 31 octobre 2023.

 Avec un minimum de deux semaines consécutives

Ou

Un maximum de quatre semaines

***Date des congés :***

Date des congés d’été 2023 :

**Fermeture totale de l’entreprise y compris les agences pendant 2 semaines soit**

La semaine 32 et 33, du lundi 7 août au dimanche 20 août.

Les congés seront pris par roulement avec 25% du personnel présent par service et par section durant les semaines 31-34-35.

Afin de pouvoir déterminer un ordre et des dates de congés permettant si possible de faire coïncider la nécessité d’assurer la permanence des services et les souhaits de chacun, il est demandé au personnel de faire leur demande auprès de leur Responsable avant le

**15 avril 2023**.

La validation de ces derniers se fera au plus tard le **30 avril**.

Date des congés d’hiver 2023 :

**Fermeture totale de l’entreprise y compris les agences**

Du 26 décembre 2023 au mardi 2 janvier 2024 inclus,

soit 5 jours de CP pour l’ensemble du personnel.

Les RTT ainsi que les jours de repos pour les contrats 218 jours ne peuvent pas être posés sur cette période. Ils doivent être soldés avant le 23/12/2023.

Reprise pour l’ensemble du personnel **le mercredi 3 janvier 2024** ou suivant modulation.

Les congés payés peuvent se poser à la demi-journée.

***Fractionnement des congés payés :***   
En vertu de l’article L3141-19 du Code du Travail, le fractionnement consiste à prendre une partie des 24 jours ouvrables de congé principal au cours de la période légale, soit du 1er mai au 31 octobre, puis une autre en dehors de cette période.

Ce fractionnement peut donner lieu, selon les cas, à 1 voire 2 jours de congés supplémentaires.

Les signataires du protocole entérinent la décision de renonciation à ces jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés, dès lors que le fractionnement est à l’initiative du salarié.

Le fractionnement de la 5ème semaine de congés payés n’ouvre pas droit à congés supplémentaires.

**Inventaire** :

L’inventaire sera organisé fin semaine 51

**Article 13 – Formation**

**Formations réalisées en 2022**

* Actualités paie
* Nouvelle convention collective
* Titre Pro : gestionnaire de paie
* Formation commerciale
* Actualité sociale
* Bases prévention des risques
* ANFAS 1 et 2
* Caces Nacelle, Chariot élévateurs
* Conduite en sécurité Ponts Roulants, Chariots Elévateurs
* Lecture de plan
* Sécurité (SST, Travail en hauteur, Port du harnais…)
* Lasernet
* Manipulation sur Tour
* Autodesk Inventor
* Habilitation Electrique
* SST

**Formations prévues en 2023**

* SolidWorks
* Office 365
* Bureautique
* Anglais,
* Sécurité (SST, Travail en hauteur, Port du harnais…)
* Habilitation Electrique
* Juridique et Social
* Caces Nacelle, Chariot élévateurs
* Conduite en sécurité Ponts Roulants, Chariots Elévateurs
* Soudure
* Lecture de plan
* Management

### ****Article 14 – Délais De Prévenance pour les demandes de Congés Payés, Congés d’Ancienneté, Jours Cadre et RTT****

**Pour le personnel d’atelier**

Les demandes de congés payés, congés d’ancienneté, jours Cadre, RTT et tous autres motifs doivent être formulées auprès du Responsable d’Ilot ou, en son absence, auprès du Responsable d’Atelier au moins deux semaines avant la date du premier jour de congés. Ces derniers disposent alors d’un délai d’une semaine pour faire connaître leur position.

Les demandes expresses doivent être formulées auprès du Responsable d’Ilot ou, en son absence, du Responsable d’Atelier **au moins deux jours travaillés avant la date du premier jour de congés.** Ces derniers disposent alors d’une journée pour faire connaître leur position.

**Pour le personnel hors atelier**

Les demandes de congés doivent être déposées auprès du Responsable Hiérarchique **au moins deux jours travaillés avant la date du premier jour de congé.**

## **Article 15 – Droit à la deconnexion**

l’article 55 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels impose que la négociation collective prenne en compte les contraintes que font peser sur les salariés les outils numériques qui sont mis à leur disposition par l’employeur ([article L.2242-8, 7°, du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033024095&dateTexte=&categorieLien=id)).

L’instauration d’un droit à la déconnexion vise à garantir l’effectivité du droit au repos ; cet enjeu est particulièrement fort, notamment pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l’année, utilisateurs fréquents des outils numériques.

Aussi est-il prévu la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

**CHAMP D’APPLICATION**

* **Utilisateurs concernés**

La présente charte s’adresse à toute personne en possession d’un smartphone connecté à la boîte e-mail professionnel ainsi que toute personne ayant un ordinateur portable avec accès VPN (connexion au réseau à distance).

* **Outils concernés**

Outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d’être joignable à distance

**RAPPEL DES BONNES PRATIQUES**

Afin de laisser le choix à tout un chacun d’organiser en toute autonomie la gestion de son temps pour répondre à sa mission professionnelle tout en conciliant sa vie personnelle, il a été convenu de ne pas opter pour une solution qui consisterait de bloquer les accès sur une période donnée.

Par conséquent les accès resteront libres, toutefois chaque personne devra veiller à sa sécurité et à sa santé en respectant :

* un temps de repos quotidien de 11H ;
* un temps d’une journée de repos hebdomadaire, idéalement le dimanche sauf cas exceptionnel *de présence sur un salon, d’urgence, de maintenance, d’astreinte…*

Par ailleurs, le personnel n’aura pas d’obligations de répondre aux e-mails pendant les temps de repos.

Il est entendu par temps de repos les week-ends, les jours fériés non travaillés, les jours de congés qui auront été acceptés en conformité avec la procédure en vigueur ainsi que toutes les périodes de suspension de contrat de travail (arrêt maladie, congé maternité…)

Toutefois une dérogation sera appliquée lors de tous événements liés à l’activité commerciale de l’entreprise qui interviendraient les week-ends et les jours fériés.

Cependant le salarié veillera à prendre au moins un jour de repos dans la semaine.

**DEMANDE D’ENTRETIEN**

Toute personne qui pourrait rencontrer des difficultés à honorer sa mission en respectant ce droit à la déconnexion pourra demander un entretien avec son responsable hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines afin de trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail.

Un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra être envisagé.

Ces actions de formation et de sensibilisation auront pour objectif d’aider les collaborateurs à avoir un usage raisonnable des outils numériques.

**ENTRETIEN ANNUEL**

Chaque année l’employeur veillera à un moment d’échanges entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire un point sur l’organisation et la charge de travail ainsi que l’amplitude des journées et du temps de déconnexion conformes aux attentes du poste et aux dispositions légales.

**Article 16 – Mobilité**

Il a été négocié un prime transport de 200€ par an pour chaque salarié. La prime sera versée en juin 2023.

Les salariés non éligibles sont :

* Les salariés possédant une voiture de fonction ou un véhicule de société dont les dépenses de carburant sont prises en charge par l’employeur.
* Les salariés bénéficiant d’une prise en charge de leur abonnement de transport en commun.
* Les salariés ayant moins d’un an d’ancienneté à la date de versement.

Cette prime n’est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime de transport dans la base de calcul puis d’appliquer la déduction forfaitaire.

## **Article 17 - Date d’effet**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1er janvier au 31 décembre.

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-dessus aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

## **Article 18 : Publicité de l’accord**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans l’entreprise puis, à expiration du délai d’opposition, déposé, en 2 exemplaires (une version sur support papier et une version sur support électronique), à la Direction Départementale du Travail et de l’Emploi d’Arras (62), département où a été signé l’Accord, et en un exemplaire au secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes de Boulogne sur mer.

Fait à Wailly Beaucamp, le 5 avril 2023.

Pour la Société –

Le délégué syndical UNSA –

Le délégué syndical CFDT –