**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES, LA DUREE ET L’ORGANISATION DU TRAVAIL**

**2022**

**ACCORD D’ENTREPRISE**

Le présent accord est conclu en application des dispositions du Code du Travail relatives à la négociation annuelle, portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, dans le respect des articles L2241-1 et suivants du Code du Travail.

Les thèmes relatifs à l’égalité professionnelle des hommes et des femmes ont été abordés lors de la négociation.

Les dispositions arrêtées par le présent accord emportent la révision des accords d’entreprise antérieurs concernés par les dispositions du présent accord et seront adaptées aux dispositions de même nature qui pourraient résulter de l’application des dispositions légales ou conventionnelles futures.

Cet accord fait suite à des discussions entre les délégations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC et la Direction. Trois réunions ont eu lieu les 18 mai, 25 mai et 3 juin 2022.

Il a été convenu ce qui suit entre :

**La Société AddUp**, représentée par M. , Président

Ci-après dénommée **« la Société »**

***D’une part,***

**Et** :

**L’organisation syndicale CFDT** représentée par

**L’organisation syndicale FO**, représentée par

**L’organisation syndicale CFE/CGC**, représentée par

Dument habilités par leurs organisations syndicales à conclure en leur nom le présent accord.

Ci-après dénommés « **les Syndicats** »

***D’autre part,***

Ensemble dénommés « **les Parties** »

**SOMMAIRE**

[Préambule 4](#_Toc105168504)

[Article 1. Champ d’application de l’accord. 4](#_Toc105168505)

[Article 2. Objet de l’accord 4](#_Toc105168506)

[**2.1 Thèmes abordés** 4](#_Toc105168507)

[**2.2 Points d’accord** 5](#_Toc105168508)

[Article 3. Date d’application et durée de l’accord 8](#_Toc105168509)

[Article 4 : Adhésion 8](#_Toc105168510)

[Article 5 : Interprétation de l'accord 9](#_Toc105168511)

[Article 6 : Clause de rendez-vous, révision et dénonciation de l’accord 9](#_Toc105168512)

# Préambule

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction de la Société AddUp a décidé d’engager la négociation périodique obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Il est rappelé que l’activité principale de la Société est de développer et de commercialiser une offre globale de solutions en matière de fabrication additive métallique, allant de la fourniture de machines et de services associés jusqu’à la fourniture de pièces fabriquées en série grâce à ce procédé et dont les propriétés et les performances auront été optimisées.

Les dispositions du présent accord s’inscrivent dans le respect des équilibres économiques de l’entreprise et d’une politique salariale destinée à assurer notre attractivité, fidéliser les talents et limiter la perte de pouvoir d’achat, dans un contexte économique très incertain en 2022.

# Article 1. Champ d’application de l’accord.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs CDI et CDD présents dans la Société AddUp au 1er juin 2022 et ayant une ancienneté de plus de 6 mois à la date de conclusion de l’accord.

# Article 2. Objet de l’accord

**2.1 Thèmes abordés**

Lors des deux premières réunions de négociation, les organisations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC ont présenté leurs demandes à la Direction :

Pour la CFDT et FO :

* 4% de la masse salariale en augmentation générale
* 2% de la masse salariale en augmentation individuelle
* 250€/collaborateur pour le budget des œuvres sociales
* Action de reconnaissance après 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise
* Goodies ambassadeur pour les salariés AddUp
* Journée portes ouvertes pour les familles

Pour la CFE-CGC :

* Augmentations Individuelles par tranche cadres/non cadres : Cible globale 4% MASA
* Clause de « revoyure » au 2ème semestre pour prendre en compte l’évolution de l’inflation si l’IPC dépassait 6% a fin Septembre.
* Prime Macron à hauteur de 1500€ par salarié si le dispositif est validé pour 2022 (revoyure)
* Œuvres sociales: afin de permettre à chaque site de mener des actions locales : 60€/salarié + généralisation de ce qui existait sur AddUp : 120€ /salarié =180€/salarié.
* Prime/gratification pour 5 ans chez AddUp (500€ + diner 2 pers).
* Médaille d’honneur du travail et Médaille ancienneté interne pour 20ans– Prime + 1 jour de congé annuel pour chacune des médailles ( cumulable).
* RSE: Jeu concours pour trouver des idées?
* Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le PSE a eu un effet très négatif sur cet objectif – devoir de corriger. =Objectif de recrutement. Se rapprocher du milieu associatif/formation de travailleurs en situation de handicap?

**2.2 Points d’accord**

* Sur les revalorisations salariales :

Eu égard aux particularités de la Société et au contexte spécifique de l’année en cours, les parties conviennent d’une enveloppe globale d’un montant représentant 4.5% de la masse salariale de la Société AddUp à la date de conclusion du présent accord.

Les parties conviennent que plus de 92% des salariés éligibles à la revue de salaire (CDI et CDD ayant plus de 6 mois d’ancienneté à la date de conclusion de l’accord – hors contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation), percevront une augmentation individuelle. Les salariés ayant perçu une augmentation en raison de promotion dans les 6 derniers mois précédant la signature du présent accord seront également retirés de la liste des salariés éligibles.

Les salariés qui ne percevraient pas d’augmentation cette année seront reçus individuellement par leur manager et leur Responsable RH afin de leur expliquer la décision et de mettre en place un plan de développement individuel destiné à assurer un niveau de performance satisfaisant.

Dans l’objectif de limiter les effets néfastes de l’inflation sur les plus bas salaires de l’entreprise, les parties conviennent que toute augmentation individuelle aura un montant plancher de 900€ brut annuel.

Les parties s’accordent sur la nécessité d’assurer dans l’entreprise une équité de traitement entre hommes et femmes à travers les revalorisations salariales. La Direction s’engage à ce que l’augmentation en pourcentage de la masse salariale soit au moins équivalente entre hommes et femmes, voire supérieure en faveur des femmes.

* Sur les souhaits d’actions valorisant l’ancienneté et l’appartenance au Groupe

Les parties s’accordent sur l’importance de la fidélisation des salariés et l’importance des actions de reconnaissance sur l’engagement des salariés et conviennent d’aborder les idées des élus dans le cadre des groupes de travail portant sur la communication interne et l’évènementiel, qui seront organisés au cours du 2nd semestre 2022.

La Direction ne souhaite pas mettre en place de prime spécifique pour les 5 ans d’ancienneté, en revanche, afin de reconnaître l’engagement et la fidélité des salariés, les parties s’accordent sur une gratification pour les bénéficiaires d’une médaille d’honneur du travail, dans les termes ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Allocation Direction** | Mode de calcul |
| Argent (20 ans) | **400€** | \*ancienneté/20 |
| Vermeil (30 ans) | **500€** | \*ancienneté/30 |
| Or (35 ans) | **600€** | \*ancienneté/35 |
| Grand or (40 ans) | **700€** | \*ancienneté/40 |

L’allocation est versée si et seulement si le salarié effectue une demande de médaille d’honneur du travail auprès de la Préfecture et l’obtient.

Le calcul de l’allocation versée par l’employeur se base sur l’ancienneté dans l’entreprise arrêtée à la date de la promotion concernée (Janvier et Juillet chaque année). L’allocation est donc proratisée lorsque le salarié a une ancienneté inférieure dans l’entreprise mais qu’il a les années dans sa carrière.

Ces dispositions se substituent aux usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein des ex-sociétés BeAM, Poly-Shape, SERM et Fives Machining portant sur les mêmes thèmes.

* Sur le budget des Œuvres sociales et culturelles du CSE

Les parties s’accordent sur un budget de 58 000€ au titre de l’année 2022. Ce budget sera versé en une fois, dans le mois suivant la signature du présent accord.

* Sur les réflexions autour du développement durable : mode de transport plus écologiques

Les parties s’accordent sur la difficulté de promouvoir les transports en commun et certains types de moyens de transports dans l’environnement géographique actuel (dangerosité de circuler à vélo dans certaines zones, faible desserte de plusieurs sites par les transports en commun…). Cependant, la Société a commencé à travailler sur ses indicateurs environnementaux et a déjà entrepris des actions (par ex. remplacement progressif des véhicules de service par des véhicules hybrides). La Direction s’engage à mener des études sur chaque site concernant :

* La possibilité d’installer des bornes de recharge électrique à l’abord des sites.
* Les dispositifs incitatifs permettant de favoriser la mobilité durable des salariés

Un état des lieux sera partagé avec le CSE au plus tard au mois de Janvier 2023.

* Sur l’emploi des personnes en situation de handicap

Les parties s’accordent sur l’importance de faire progresser le taux d’emploi des personnes en situation de handicap. La Direction confirme avoir nommé 2 référents Handicap au sein de l’équipe RH, qui travaille actuellement sur la future politique Handicap AddUp et le plan d’action pour 2022 et 2023. Le plan d’action portera à la fois sur le recrutement de personnes en situation de handicap, mais également sur la sensibilisation du personnel à la thématique du Handicap.

Les parties conviennent que la politique Handicap et le plan d’action proposé seront partagés avec le CSE avant validation, au plus tard au mois de Septembre 2022.

# Article 3. Date d’application et durée de l’accord

Le présent accord s’applique au sein de l’entreprise AddUp et concerne l’ensemble de ses salariés tels que visés à l’article 1. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’une année et prend effet à la date de sa signature.

Il pourra être consulté sur les panneaux d’affichage ainsi que sur l’Intranet et sera remis en un exemplaire à chaque Organisation Syndicale.

# Article 4 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

# Article 5 : Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l’accord sont adoptés à l’unanimité des signataires de l’accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 15 jours suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

# Article 6 : Clause de rendez-vous, révision et dénonciation de l’accord

Compte tenu du contexte économique, les parties signataires conviennent, notamment en cas de forte augmentation de l’inflation (notamment si l’Indice des Prix à la Consommation (IPC) publié par l’INSEE est supérieur à 6% à la date du 30 Septembre 2022 sur 12 mois glissants), de se rencontrer en vue d’entamer des négociations complémentaires au présent accord, au cours du 4ème trimestre 2022. Cette possibilité est ouverte en cas de demande jointe de la Direction et/ou de 2 Organisations Syndicales Représentatives /3.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord dans les conditions légales applicables.

L’accord peut être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes dans les conditions légales applicables.

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord est établi en 5 exemplaires (un pour chaque organisation syndicale) et déposé conformément aux dispositions légales applicables :

* auprès de la Direccte de Clermont-Ferrand ;
* auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Clermont-Ferrand  ;

Fait à Cébazat, le 3 juin 2022,

**Pour La Société AddUp**

Le Président

**Pour l’organisation syndicale CFDT**

**Pour l’organisation syndicale FO**

**Pour l’organisation syndicale CFE-CGC**