**PROCES VERBAL D’ACCORD**

**EATON S.A.S. Serres-Castet**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre,

**La société EATON SAS Serres-Castet**,

Représentée par :

* M. XXXXXXXXXXX, en qualité de Directeur du Site,
* M. XXXXXXXXXXX, en qualité de Responsable Ressources Humaines

D’une part,

**L'organisation Syndicale CFDT**

* Représentée par M. XXXXXXXXX, en qualité de Représentante Syndicale, remplaçant le Délégué Syndical M. XXXXXXXXXXXXX,

Et,

**L'organisation Syndicale CGT**

* Représentée par M. XXXXXXXXXXXXX, en qualité de Délégué Syndical,

D’autre part,

a été constaté un accord à l’issue de la négociation tenue en application des articles L2242-1 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre des dispositions de la loi du 13 novembre 1982 une négociation annuelle portant sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail doit avoir lieu entre l’employeur et les organisations syndicales présentes dans l’entreprise.

Conformément aux dispositions précitées, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont constaté, après discussion des propositions réciproques lors des réunions suivantes :

- 7 décembre 2021 (réunion préliminaire)

- 13 décembre 2021

- 24 janvier 2022

- 15 février 2022

La possibilité de parvenir à un accord tant sur les mesures proposées que sur leurs modalités d’application.

**1- IL A ETE DECIDE ENTRE LES PARTIES :**

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION**

Les mesures ci-dessous s’appliquent à l’ensemble du personnel travaillant dans l’établissement de Serres-Castet.

**ARTICLE 2 – JOURS DE RTT FIXES ET ORGANISATION**

* **Jours de RTT fixés par l’entreprise :**

Conformément à notre accord sur le temps de travail, les 2 jours de RTT fixés par l’entreprise sont définis comme suit pour l’année 2022 :

- 27 mai 2022

- 6 juin 2022 (Journée de solidarité),

* **4 heures offertes :**

Les 4 heures offertes, comme le prévoit notre accord temps de travail, pour les employés dont le temps de travail est décompté en heures seront prises soit le vendredi 23 décembre 2022, soit le vendredi 30 décembre 2022.

**ARTICLE 3 - MESURES SALARIALES 2022 ET DATE D’APPLICATION**

**- Augmentation des salaires de base au 1er Mars 2022 pour le personnel :**

La Direction a appliqué, comme chaque année, l’ajustement des taux augmentations en fonction de la présence des employés au cours de l’année. Le coefficient de contribution appliqué est le suivant :

* Jusqu’à 50 jours ouvrés d’absence (environ 2 mois1/2) : 100% de l’augmentation retenue sera attribuée,
* De 51 jours à 100 jours d’absence (environ 5 mois) : 75% de l’augmentation retenue sera attribuée,
* De 101 jours à 150 jours d’absence (environ 7 mois 1/2) : 50% de l’augmentation retenue sera attribuée,
* Au-delà de 150 jours d’absence : pas d’augmentation.

La Direction rappelle que le calcul des jours ouvrés tient compte des temps partiels (exemple : en cas de mi-temps, il sera compté 0,5 jour ouvré par jour de travail).

La Direction annonce que sur 46 salariés présents au 1er mars 2022, 41 vont recevoir une ***augmentation minimum de 2%***, et 5 ne sont malheureusement pas éligibles (présence en 2021 < ou = à 3 mois ½, équivalent temps plein).

* **Mise en place d’un accord d’intéressement**

La direction indique qu’elle réfléchit actuellement à la mise en place d’un système tel qu’un plan d’intéressement pour ne pas être tributaire d’un calcul légal comme la participation. Plusieurs entités légales d’Eaton en France envisagent également cette piste, ce qui apportera plus de poids dans la négociation avec la Division et le Corporate.

Des réflexions seront menées sur 2022 et la direction impliquera le Délégué Syndical dans ces dernières.

* **Prime dite « Macron » de 1000 €**

Conscient que les salariés traversent une période difficile, et compte tenu de l’absence de versement de Participation 2021, la Direction s’engage à verser une prime, au plus tard sur le salaire du mois de juillet, qui sera d’un ***montant minimum net de 500,00 €*** :

* soit au travers de la prime pouvoir d’achat (prime « macron ») si le système est reconduit par le gouvernement sur 2022, sachant que l’exonération de charges est limité à un niveau de salaire,
* soit au travers du versement d’une prime exceptionnelle soumise à charges fiscales et sociales.

**2 - MESURES DE PUBLICITE**

Le présent procès verbal d’accord est établi en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chaque partie signataire et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Serres-Castet, le 18 mars 2022.

**Pour la Direction : Pour le syndicat CFDT :**

**Pour le syndicat CGT :**