# Accord collectif sur l'ensemble des thèmes de la NAO 2022

**Entre :**

La société SOVEC entrerpises dont le siège social est situé 12 rue de la Kaltau – 67150 HINDISHEIM, représentée par , Président du Directoire.

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale CFDT représentée par sa déléguée syndicale Mme .

**D'autre part**

**Et**

En présence de l’organisation syndicale CFTC représentée par son délégué syndical M.

Il a été conclu le présent accord

**Art. 1er. - CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2232-11et suivants du Code du travail et tout spécialement des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Son champ d'application est :

* La société SOVEC

Le présent accord concerne

* L’ensemble des salariés,

**Art. 2**. -**DUREE**

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 2022 au 31 décembre 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.

**Art. 3**. - **OBJET**

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l'organisation du temps de travail, du partage de la valeur ajoutée et au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

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.

**Art. 3.1**. - **Salaires effectifs**

Les salaires effectifs en vigueur dans l'entreprise à la date du 01.04.2022 sont majorés dans les conditions ci-après :

le budget d’augmentation de la masse salariale est fixé à 3.5%, distribué sous forme d’augmentation individuelle au mérite.

Il n’y aura pas d’augmentation collective.

**3.1.1**. **Le système de rémunération de SOVEC entreprises :**

1. **La prime de performance ETAM Bureau - Cadre :**

Le budget de la prime de performance ETAM BUREAU - Cadre est défini selon le Résultat d’exploitation de l’année N-1 : c’est le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) retraité du résultat exceptionnel lié à la production. Dès lors que le RCAI atteint 1% de la production (clôture annuelle), 1/3 du RCAI est reversé en primes de performance pour les ETAM bureaux et les Cadres. Ce montant brut chargé représente l’enveloppe maximum à distribuer aux salariés concernés par cette prime.

Cette prime de performance est attribuée aux Etam bureaux et aux Cadres. Elle est versée avec la paie de mai 2022 sur les résultats 2021.

La prime sera accordée selon les critères suivantes :

50% sur l’atteinte des objectifs fixés dans l’EA

50% sur l’évaluation moyenne des savoirs (savoir faire et savoir être) dans l’EA :

* Supérieur aux attentes = 1.25
* Répond aux attentes = 1
* Répond partiellement aux attentes = 0.25
* Ne répond pas aux attentes = 0

Cette prime restera adaptable au mérite.

**Respect du budget :**

Le budget global fixé par le calcul défini en début de chapitre est à respecter. Si le montant global des primes à attribuer selon le pourcentage de référence et l’évaluation des critères devait dépasser le budget, un réajustement collectif proportionnel sera effectué par la Direction.

1. **La prime de performance des ouvriers**

La Direction et les partenaires sociaux ont décidé de fixer un budget annuel pour la prime, variable selon le résultat de l’année N-1.

Cette prime de performance est attribuée au personnel de statut ouvrier. Elle est versée avec la paie de mai 2022 sur les résultats 2021.

Le budget médian est déterminé sur une base de 750€ non chargés multipliés par le nombre d’ouvrier au 31.12 de l’année N-1, il servira à déterminer l’enveloppe selon les critères suivants :

* Résultat (RCAI) <0 % : 0.5 X budget
* Résultat (RCAI) >=0<=2 % : le budget
* Résultat(RCAI) >2 % : règle proportionnelle (ex : résultat à 3 = 1.5 X budget)

Le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) retraité du résultat exceptionnel lié à la production.

S’appliquent ensuite les critères d’évaluation qui sont :

1. L’engagement : force de proposition ; transmission des compétences ; volontaire ; disponible.
2. Les savoirs (savoir faire et savoir être) : selon le résultat aux objectifs fixés en Entretien Annuel.
   * Supérieur aux attentes = 1.25
   * Répond aux attentes = 1
   * Répond partiellement aux attentes = 0.25
   * Ne répond pas aux attentes = 0

Le salarié peut toucher de 0 à 1 mois de salaire de base.

Pour pouvoir bénéficier d’une prime il faut avoir minimum 6 mois de présence dans l’année.

1. **Prime de fin de chantier : ouvriers et etams chantier**

La Direction propose la continuité de la règle applicable, qui est à la fois juste, équitable et facilement applicable.

Le budget de la prime est déterminé par le nombre d’heures gagnées par rapport au nombre d’heures prévues : 1/3 des heures gagnées sont redistribuées sur la base du taux horaire de chaque salarié selon le coefficient suivant :

* Le responsable du chantier : 1.20
* Les monteurs : 1.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit cumuler au moins 10h **sur les heures à redistribuer**. Si les heures cumulées sont inférieures à 10H, alors les heures sont comptabilisées en cumul des chantiers et seront payées dès que 10H sont atteintes.

La prime est plafonnée à 1 mois de salaire par an, soit 151.67 heures pour un temps plein.

2 conditions cumulatives d’obtention :

* Le suivi des heures doit être effectué
* Aucune non qualité : 0 réclamation de client, maître d’œuvre ou bureau de contrôle

Cette prime de chantier est attribuée au personnel de statut ouvrier et etam chantier. Elle est versée **le mois suivant**

* le bilan à la clôture de l’affaire
* le bilan de fin d’année pour le personnel de maintenance.

Cette règle étant récente, l’année 2020 ayant été peu propice à la prise de recul, et 2021 ne permettant pas encore une analyse complète, la Direction propose de poursuivre un test sur 2022 et selon le bilan, de proposer d’éventuelles adaptations.

1. **Les trajets et le transport : uniquement pour le personnel de chantier :**

La société SOVEC est plus favorable que la convention collective et fixe les zones de ces 2 indemnités jusqu’à la zone 15, alors que la Convention collective s’arrête à la zone 5. Les montants des zones sont donc fixés en NAO.

Ces dispositions seront applicables à dater du 1er avril 2022.

**Définition :**

* **L’indemnité de trajet** indemnise l’absence de lieu de travail fixe et prévisible pour le salarié et est à verser à tous les salariés chantier. Elle est soumise à charge.
* **L’indemnité de transport** rémunère le coût du transport : elle est à verser uniquement aux salariés qui n’ont pas de véhicule de service et n’est pas soumise à charge, sauf si le montant dépasse les plafonds fixés par les URSSAF.

**Barème applicable :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **INDEMNITE DE TRAJET** | | | |
| **INTITULE** | **KM ALLER** | **LEGAL 2022** | **SOVEC 2022** |
| TZ 1 | 0 à 10 km | 1.53 | 1.53 |
| TZ 2 | 10,1 à 20 km | 2.82 | 2.82 |
| TZ 3 | 20,1 à 30 km | 3.84 | 3.84 |
| TZ 4 | 30,1 à 40 km | 5.25 | 5.25 |
| TZ 5 | 40,1 à 50 km | 6.37 | 6.37 |
| TZ 6 | 50,1 à 60 km |  | **7,82** |
| TZ 7 | 60,1 à 70 km |  | **9,10** |
| TZ 8 | 70,1 à 80 km |  | **10,11** |
| TZ 9 | 80,1 à 90 km |  | **11,51** |
| TZ 10 | 90,1 à 100 km |  | **12,62** |
| TZ 11 | 100,1 à 110 km |  | **14,13** |
| TZ 12 | 110,1 à 120 km |  | **15,41** |
| TZ 13 | 120,1 à 130 km |  | **16,42** |
| TZ 14 | 130,1 à 140 km |  | **17,82** |
| TZ 15 | 140,1 à 150 km |  | **18,93** |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **INDEMNITE DE TRANSPORT** | | | |
| **INTITULE** | **KM A/R** | **LEGAL 2022** | **SOVEC 2022** |
| TT 1 | 0 à 10 km | 2.32 | 2.32 |
| TT 2 | 10,1 à 20 km | 3.10 | **3,30** |
| TT 3 | 20,1 à 30 km | 4.23 | **5,50** |
| TT 4 | 30,1 à 40 km | 5.80 | **7,70** |
| TT 5 | 40,1 à 50 km | 7.04 | **9,90** |
| TT 6 | 50,1 à 60 km |  | **12,20** |
| TT 7 | 60,1 à 70 km |  | **14,50** |
| TT 8 | 70,1 à 80 km |  | **16,80** |
| TT 9 | 80,1 à 90 km |  | **19,10** |
| TT 10 | 90,1 à 100 km |  | **21,40** |
| TT 11 | 100,1 à 110 km |  | **23,70** |
| TT 12 | 110,1 à 120 km |  | **26,00** |
| TT 13 | 120,1 à 130 km |  | **28,30** |
| TT 14 | 130,1 à 140 km |  | **30,60** |
| TT 15 | 140,1 à 150 km |  | **32,90** |

L’indemnité de transport est bloquée à la zone 15. Au-delà, si le salarié n’est pas en Grand Déplacement, la mise en œuvre de co-voiturage devra être envisagée ou la possibilité d’une mise à disposition d’un véhicule de service disponible au service Achat.

Nous rappelons qu’un salarié qui bénéficie de co-voiturage ou d’un véhicule de société temporaire, ne doit pas déclarer de transport sur sa feuille d’heure : il ne peut plus légalement bénéficier de cette indemnité.

1. **Les tickets restaurant**

Il est communément décidé d’augmenter la valeur unitaire du ticket restaurant de 9€ à 9.50€ avec une prise en charge salariale de 3.81€ et une prise en charge patronale de 5.69€ en date du 1er janvier 2022.

**Le système de rémunération est le suivant :**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Eléments de la rémunération | OUVRIERS | ETAM Chantier | ETAM Bureau | CADRES |
| **BASE** | Salaire de base sur 35h | X | X | X |  |
| Salaire de base sur forfait jour |  |  |  | X |
| 13ème mois |  | X | X | X |
| Prime de vacances (CIBTP) : 0,30 mois | X | X | X | X |
| **TOTAL BASE** | 12,30 mois | 13,30 mois | 13,30 mois | 13,30 mois |
| **VARIABLE** | Prime de fin de chantier | X | X |  |  |
| Prime de performance OUVRIERS (Budget selon résultat et maxi 1 mois) | X |  |  |  |
| Prime de performance ETAM Bureau et CADRES (Budget selon le RCAI et critères d’évaluation) |  |  | X | X |
| Prime de cooptation | X | X | X | Selon poste |
| Article 83 : retraite supplémentaire Cadres |  |  |  | X |
| PERCOL | X | X | X | X |
| Participation aux résultats | X | X | X | X |
| Heures supplémentaires payées ou repos | X | X |  |  |
| Indemnité de trajet (TZ) | X | X |  |  |
| Indemnité de transport et IKC brut avec abattement | X (hors CE) |  |  |  |
| Paniers : 10€ brut avec abattement | X | X |  |  |
| Tickets restaurant : valeur 9,50€ dont 3,81€ à charge du salarié |  |  | X | X |
| RCR2 sur demande | X | X |  |  |
| RCE |  |  | X |  |
| RTT |  |  |  | X |
| Véhicule de service | Selon poste | X | Selon poste | Selon poste |
| Véhicule de fonction (avantage en nature déduit) |  |  |  | Selon poste |
| **AVANTAGES SOCIAUX** | Mutuelle et Prévoyance | X | X | X | X |
| CSE œuvres sociales | X | X | X | X |

**Art. 3.2** - **Durée effective du travail :**

Pas de révision sur ce point.

**Art. 3.3** - **L’organisation du temps de travail :**

Pas de révision sur ce point.

**Art. 3.4**–**Le régime de prévoyance maladie** :

SOVEC ayant appliqué une décision unilatérale, nous ne sommes donc pas concernés par ce point de négociation.

**Art. 3.5–Intéressement, participation, épargne salariale :**

SOVEC dispose :

* D’un dispositif de retraite supplémentaire « article 83 » pour les personnel de statut cadre
* D’un PEE dans le cadre de la règlementation applicable à dater du 03/01/2012
* D’un PERCOL dans le cadre de la règlementation applicable à dater du 01/10/2021

Après discussion sur les différents dispositifs d'épargne salariale, les parties ont convenu de ne pas ouvrir de négociation sur ces dispositifs.

**Art. 3.6** – **L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail :**

SOVEC est couvert par un accord collectif signé en 2021 pour une durée de 3 ans, la négociation sur ce thème n’est donc pas obligatoire cette année. Les partenaires sociaux n’ont pas de remarques sur l’accord en cours.

**Art. 3.7** – **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :**

SOVEC est couvert par un accord collectif signé en 2021 pour une durée de 4 ans, la négociation sur ce thème n’est donc pas obligatoire cette année. Les partenaires sociaux n’ont pas de remarques sur l’accord en cours.

**Art. 4**. - **DEPOT - PUBLICITE**

Le présent accord sera adressé à la date du 27 janvier 2022, 8 jours après sa notification aux organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes.

Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, les syndicats, les délégués du personnel et au secrétaire du comité d'entreprise.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

A Hindisheim, le 12 janvier 2022

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT Pour la CFTC Pour la Direction

Délégué syndical Délégué syndical Président du Directoire