

**ACCORD SALARIAL 2022**

**Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)**

**15 Mars 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société LOEBER Georges, au capital de 1 076 400 €uros dont le siège social est situé à Schiltigheim (67300) au 16 rue Lamartine, immatriculée au RCS de Strasbourg sous le B 578 501 736, représentée par xxx en sa qualité de Directeur Général,

ci-après désignée « la Société » ou « LOEBER»

d'une part,

**ET :**

L’organisation syndicale CFDT

d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule,**

Le présent accord salarial agréé pour 2022, s’inscrit dans un contexte similaire à l’année 2021, avec notamment la pandémie de la Covid-19 et ses conséquences sur les commandes et le fonctionnement interne.

La fin d’année 2021 et le début d’année 2022, ont vu naître de bonnes perspectives de projets pour la société LOEBER pour l’année en cours. Cependant, la crise géopolitique et économique qui a débuté ce premier trimestre 2022 marque une incertitude quant aux matières premières utilisées en termes de coût, disponibilité et rareté. A cela s’ajoute un prix de l’énergie qui est sur une tendance d’augmentation forte.

Cette situation exceptionnelle qui se rajoute à l’état d’urgence sanitaire, contribue au manque de vision de la société sur l’organisation du travail et les interventions en commande.

Dans la même lignée que l’année passée, les échanges entre le Délégué Syndical (DS) et la Direction ont été constructive permettant une meilleure vision de la situation des évolutions salariales par catégories de salariés. Il est rappelé qu’aucune information individuelle n’est échangée lors de réunions de négociation.

Les échanges ont donc permis d’aboutir à un accord alliant la volonté de maintenir une évolution salariale pour les catégories professionnelles Ouvrier et ETAM, et de proposer une évolution salariale pour la catégorie professionnelle Cadres, tout en gardant une certaine prudence face à la situation actuelle. Cette évolution salariale se situe globalement au-delà de l’évolution des minima conventionnels.

**Chapitre 1 : Partage de données relatives aux minimas conventionnels**

1. **Catégorie : Ouvriers**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OUVRIER - 2021** | | | | | |
| **Convention Collective TP** | | | | | **Loeber 2021** |
| **Niveaux** | **Position** | **Coefficient** | **Minima Conventionnels** | **% d’aug. des minima en 2021** | **Ecarts rémunérations moyennes//minima** |
| I | 1 | 100 | 20 150,00 | 0,50% | de + 0,52% à 7,90% selon les niveaux |
| I | 2 | 110 | 20 325,00 | 0,25% |
| II | 1 | 125 | 20 875,00 | 0,24% |
| II | 2 | 140 | 23 150,00 | 0,00% |
| III | 1 | 150 | 24 450,00 | 0,00% |
| III | 2 | 165 | 26 850,00 | 0,00% | (pas de niv I 2 chez Loeber) |
| IV |  | 180 | 29 100,00 | 0,00% |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **OUVRIER - 2022** | | | | |  |
| **Convention Collective TP** | | | | |  |
| **Niveaux** | **Position** | **Coefficient** | **Minima Conventionnels** | **% d’aug. des minima** |  |
| **en 2022** |  |
| I | 1 | 100 | 20 744,00 | 2,95% |  |
| I | 2 | 110 | 20 914,00 | 2,90% |  |
| II | 1 | 125 | 21 470,00 | 2,85% |  |
| II | 2 | 140 | 23 798,00 | 2,80% |  |
| III | 1 | 150 | 25 122,00 | 2,75% |  |
| III | 2 | 165 | 27 575,00 | 2,70% |  |
| IV |  | 180 | 29 857,00 | 2,60% |  |

1. **Catégorie : ETAM**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ETAM - 2021** | | | | | |
| **Convention Collective TP** | | | | **Loeber 2021** | |
| **Niveaux** | | **Minima Conventionnels** | **% d’augmentation des minima en 2021** | **Ecarts rémunérations moyennes//minima** | |
| A | | 20 065,00 | 0,70% | de + 1,38% à +17,03% selon les niveaux | |
| B | | 20 650,00 | 0,36% |
| C | | 22 215,00 | 0,00% |
| D | | 24 950,00 | 0,60% |
| E | | 26 575,00 | 0,00% |
| F | | 29 500,00 | 0,00% | (pas de niv A,B,C et G  chez Loeber) | |
| G | | 33 725,00 | 0,00% |
| H | | 35 000,00 | 0,00% |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ETAM - 2022** | | | |  |  |  |
| **Convention Collective TP** | | | |  |  |  |
| **Niveaux** | | **Minima Conventionnels** | **% d’augmentation des minima en 2022** |  |  |  |
| A | | 20 667,00 | 3,00% |  |  |  |
| B | | 21 270,00 | 3,00% |  |  |  |
| C | | 23 067,00 | 3,84% |  |  |  |
| D | | 25 649,00 | 2,80% |  |  |  |
| E | | 27 376,00 | 3,01% |  |  |  |
| F | | 30 442,00 | 3,19% |  |  |  |
| G | | 34 183,00 | 1,36% |  |  |  |
| H | | 35 837,00 | 2,39% |  |  |  |

1. **Catégorie : Cadres**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CADRES - 2021** | | | | |
| **Convention Collective TP** | | | **Loeber 2021** | |
| **Niveaux** | **Minima Conventionnels** | **% d’augmentation des minima en 2021** | **Ecarts rémunérations moyennes//minima** | |
| Niveau A1 | 29 631,00 | 0,00% | de + 5,69% à +62,39% selon les niveaux | |
| Niveau A2 | 32 228,00 | 0,00% |
| Niveau B | 33 782,00 | 0,00% |
| Niveau B1 | 36 352,00 | 0,00% |
| Niveau B2 | 38 700,00 | 0,00% |
| Niveau B3 | 40 295,00 | 0,00% | (pas de niv A1, A2 et B chez Loeber) | |
| Niveau B4 | 43 409,00 | 0,00% |
| Niveau C1 | 45 225,00 | 0,00% |  | |
| Niveau C2 | 52 709,00 | 0,00% |  | |
|  |  |  |  |  |
| **CADRES - 2022** | | |  |  |
| **Convention Collective TP** | | |  |  |
| **Niveaux** | **Minima Conventionnels** | **% d’augmentation des minima en 2022** |  |  |
| Niveau A1 | 30 194,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau A2 | 32 840,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau B | 34 424,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau B1 | 37 043,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau B2 | 39 435,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau B3 | 41 061,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau B4 | 44 234,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau C1 | 46 084,00 | 1,90% |  |  |
| Niveau C2 | 53 710,00 | 1,90% |  |  |

**Chapitre 2 : Budget prévisionnel d’augmentation de la Masse salariale en 2022**

1. **Répartition des augmentations en 2022**

***Les augmentations générales et individuelles seront appliquées avec effet rétroactif au 1er janvier 2022, pour les salariés ayant une ancienneté d’au moins 1 an à cette date.***

Elles seront appliquées comme suit :

**Statut Ouvrier :**

**Enveloppe de 3,5 % en augmentation avec un minima de 2 % d’augmentation générale.**

**Statut ETAM :**

**Enveloppe de 3,5 % en augmentation avec un minima de 2 % d’augmentation générale.**

**Statut Cadre :**

**Enveloppe de 3,5 % en augmentation avec un minima de 1,5 % d’augmentation générale.**

Les augmentations individualisées seront attribuées en cas de nécessités identifiées de rattrapage salarial et également en reconnaissance d’une contribution particulière sur 2021.

1. **Participation et Intéressement sur les résultats de l’exercice 2020/2021**

Les résultats ont permis une distribution des résultats à tous, selon les termes réglementaires et ceux de l’accord d’Intéressement, en août 2021. Cette distribution a représenté environ 69% d’un salaire mensuel brut. Cet accord est arrivé à son terme le 31 mars 2021, date de clôture de l’exercice 2020/2021.

Un nouvel accord d’Intéressement a été signé le 20 septembre 2021 couvrant trois années fiscales, soit jusqu’au 31 mars 2024.

1. **Egalité Femmes/Hommes au regard des rémunérations**

Un accord relatif à l’Egalité Professionnelle est applicable depuis le 18 mai 2020. Il couvre une période de 3 ans et prévoit un plan d’action sur les sujets suivants :

* Etudes des écarts potentiels de rémunération entre Hommes et Femmes,
* Accès à la Formation professionnelle,
* Articulation vie professionnelle/vie privée.

Conformément aux actions prévues dans l’accord, un bilan sera présenté au CSE.

**Chapitre 3 : Avantages annexes à la rémunération salariale**

1. **Primes de déplacements**

Depuis le 1er janvier 2022, le panier est passé de 12€ à 12,25€ soit une augmentation de 2,04%.

Les trajets et transports ont augmenté respectivement en moyenne de 13% et de 2% (ci-dessous le tableau des indemnités).



1. **Prévoyance et complémentaire santé**

La prévoyance et la complémentaire santé n’ont donné lieu à aucune délibération, ces deux sujets ayant fait l’objet d’une négociation sur la prise en charge Employeur-Salarié et/ou d’un changement de prestataire : pour la complémentaire santé pour l’ensemble du personnel, et pour la prévoyance pour les salariés ETAM et Cadres.

**Chapitre 4 : Durée du travail**

1. **Organisation du temps de travail**

La Direction et l’organisation syndicale représentative ont ouvert une négociation sur l’aménagement du temps de travail des salariés de la catégorie Cadres courant de l’année 2021.

A la suite de la mise en place de cet accord, il sera envisagé de revoir l’accord actuellement en vigueur sur l’aménagement du temps de travail pour les deux autres catégories socio-professionnelles : Ouvrier et ETAM.

1. **Temps partiel**

Le nombre de salariés à temps partiel reste stable, et sont tous des temps partiels choisis.

1. **Journée de Solidarité**

La journée de Solidarité est définie le lundi de Pentecôte pour l’année 2022. Une absence type congés payés, congés conventionnel, heures de modulation, etc., sera à poser par chaque collaborateur.

Cet accord entre en vigueur à la date de signature et est valable au regard de l’année 2022.

Fait à Schiltigheim le 15 mars 2022.

En trois exemplaires originaux,

|  |  |
| --- | --- |
| Directeur Général de la société LOEBER | Délégué syndical mandaté par la CFDT |
|  |  |
|  |  |

*Signatures précédées de la mention manuscrite "Lu et approuvé", chaque page de l’accord étant paraphée par chacune des parties.*