Accord collectif   
relatif aux thèmes de négociations obligatoires 2022

**Préambule**

Lors des négociations annuelles obligatoires qui se sont tenues les 2 et 16 février 2022, les points suivants ont été abordés :

- Durée et organisation du travail

- Epargne salariale

- Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap

- Lutte contre les discriminations

- Prévoyance / Frais de Santé

- Exercice du droit d’expression des salariés

- Egalité professionnelle et articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L’accord ci-dessous est intervenu entre la société Liebherr-Mining Equipment Colmar SAS et les organisations syndicales. Cet accord comprend des mesures relatives aux salaires, à l’épargne salariale, la communication et le dialogue social, l’égalité professionnel, l’organisation du travail et la mobilité des salariés.

L’ensemble des salariés de Liebherr-Mining Equipment Colmar SAS est concerné par le présent accord.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

**1. Salaires**

1.1 Augmentation

1. Budget pour le personnel ouvrier, employé et article 36

Il est convenu qu’une augmentation générale de **2.54% avec un talon à 85€** sera applicable **au 1er Février 2022. La prime d’ancienneté aura une incidence de 0,26 %.**

Soit un budget total de **2.8%, et 3.16% sur l’effectif global en tenant compte de l’impact du talon.**

Les primes d’atelier seront révisées selon le pourcentage d’augmentation générale à compter du 1er mars 2022.

1. Budget pour le personnel cadre et assimilé (article 4 bis)

Pour le personnel assimilé (article 4 bis) :

Il est convenu qu’une augmentation individuelle de **2.54% avec un talon à 85€** sera applicable **au 1er Avril 2022. La prime d’ancienneté aura une incidence de** **0.26%.**

Soit un budget total de **2.8%, et 3.16% sur l’effectif global en tenant compte de l’impact du talon.**

Pour le personnel cadre (article 4) :

Il est convenu d’une augmentation individuelle de **2,8% avec un talon à 85€. L’effet du talon porte le budget à 3.16% sur l’effectif global.**

L’ensemble des augmentations individuelles des cadres seront réalisées au 1er avril 2022.

1.2 Primes

La prime de vacances est augmentée à 1590€ avec effet au 1e Mai 2022.

La prime de régularité mensuelle est augmentée à 98€ avec effet au 1e Mars 2022.  
La prime de régularité bloquée est augmentée à 168€ avec effet au 1e Mars 2022.

A compter du 1e Mars 2022 et jusqu’au 31 Décembre 2022, les primes de régularité ne seront plus impactées à la baisse par les incidents.   
Un bilan de l’impact de cette mesure provisoire sur l’absentéisme et les retards sera effectué en Novembre 2022. L’intégration des primes dans le salaire de base en 2023 sera envisagée selon les résultats de ce bilan.

1. **Insertion et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’entreprise a conclu en 2022 un accord en faveur du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. Cet accord affirme l’engagement de Liebherr-Mining Equipment Colmar SAS en faveur de l’égalité des chances et de l’intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et stipule les actions qui seront mises en œuvre par l’entreprise dans les années à venir pour respecter cet engagement.

1. **Epargne salariale**

Un plan d’épargne retraite collectif sera mis en place au sein de Liebherr-Mining Equipment Colmar SAS. Parmi les différentes options de versement sur ce plan, il est prévu la possibilité de transférer jusqu’à 10 jours de repos situé dans le compte personnel au sein du plan d’épargne chaque année.   
Chaque jour transféré vers le plan entrainera un abondement à hauteur de 16.7% de sa valeur monétaire.

1. **Lutte contre les discriminations**

LEC promeut la non-discrimination et l’égalité de traitement en matière de recrutement mais également tout au long de la vie professionnelle des salariés. L’entreprise s’engage à ne prendre ses décisions que sur des critères objectifs (formation initiale, expérience professionnelle, compétences mises en œuvre, personnalité…) et non sur des critères discriminatoires tels que l’âge, le sexe, le handicap, l’état de santé, la nationalité ou encore la religion (liste non exhaustive).

1. **Droit d’expression directe et collective du salarié**

Les managers, les RH et les IRP sont disponibles et à l’écoute de nos salariés.

1. **Egalité professionnelle**

Un nouvel accord sur l’égalité professionnelle sera négocié au cours du deuxième semestre de l’année 2022.

1. **Prévoyance et régime complémentaire de frais de santé**

Un nouveau contrat a pris effet au 1er Janvier 2022.

1. **Communication et dialogue social**

Les délégués syndicaux pourront rencontrer régulièrement le DRH pour favoriser le dialogue social.

S’agissant de la nouvelle convention collective applicable à l’entreprise le 1e janvier 2024, une présentation du déploiement de la nouvelle classification sera faite à la commission RH et aux délégués syndicaux le Vendredi 25 février à 10h00. Celle-ci abordera la gestion du projet et la méthode de pesée.

1. **Durée et organisation du travail**

A compter du 1er avril, la plage des horaires variables sera étendue de 6h30 à 18h30.  
Les horaires aménagés à destination des salariés parents d’enfants scolarisés jusqu’à la fin de l’école secondaire sont désormais étendus aux salariés parents d’enfants scolarisés jusqu’à la fin du collège.

1. **Mobilité des salariés**

La prime de transport sera réévaluée de 5.43% avec effet au 1e Mars 2022.

La prime mobilité verte sera réévaluée à 1.97€ avec effet au 1e Mars 2022.

1. **Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

1. **Formalités de publicité et de dépôt**

Conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du Code du travail, le présent accord sera adressé pour information à la Commission paritaire de branche.

Le présent accord est fait en autant d’exemplaires que de parties signataires afin que chaque partie en reçoive un original.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du Ministère du travail, puis publié sur la base de données nationale dans une version anonymisée conformément aux dispositions légales. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil de Prud’hommes de Colmar.

Il sera affiché sous le SharePoint Ressources Humaines accessible à tous les salariés.

Fait à Colmar, le

Pour les organisations syndicales     Pour la Direction

C.F.D.T.

C.F.E. – C.G.C.

F.O.