Négociation Annuelle Obligatoire 2023

Accord d’Entreprise

ENTRE :

La société Atelier 72, dont le siège est situé 19 rue de St Michel – 72160 THORIGNE SUR DUE, représentée par Monsieur, Directeur du Site,

D’UNE PART

ET

Le Syndicat C.G.T., représenté par Madame, Déléguée Syndicale

D’AUTRE PART

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2023, les partenaires sociaux se sont rencontrés les :

13 mars 2023 à 11h00

27 mars 2023 à 11h00

6 avril 2023 à 15h30

La Direction était représentée également par Monsieur, Directeur du Site, , Secrétaire Général du Groupe, Monsieur, Directeur d’activité et Madame, Responsable Ressources Humaines site.

Madame était accompagnée de Madame, Madame et de Madame.

A l’issue de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023, il a été convenu ce qui suit :

**Préambule.**

La Négociation Annuelle Obligatoire 2023 a porté sur les sujets suivants :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ;
* Egalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise fait l’objet d’accords spécifiques portant sur la participation et l’intéressement, actuellement en vigueur.

Concernant le thème de la qualité de vie au travail, le personnel dispose également actuellement d’une couverture prévoyance mise en place par accord collectif.

**Article 1. Champ d’application.**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés du personnel de l’entreprise quelle que soit leur ancienneté et la nature de leur contrat (CDI et CDD).

**Article 2. Durée.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an à compter de sa signature.

**Article 3. Dispositions concernant le temps de travail au cours de l’année 2023**

3.1) Aménagement de l’accord sur le temps de travail

Un accord d’Aménagement du temps de travail a été signé le 21 décembre 2015 et est actuellement en cours de révision.

3.2) Mesure des heures de flexibilité

Les salariés ayant le statut Ouvrier et Etam pourront disposer, de 15 heures de flexibilité par an (soit une augmentation de 5h). Ces heures de flexibilité pourront être utilisées sans conditions de justificatifs.

Ces heures seront déduites du compteur de modulation et n’impactent pas la prime d’assiduité.

3.3) Pause en cas de modulation haute

Les parties maintiennent la mesure stipulant que la pause de 20 minutes habituellement autorisée et rémunérée sur les semaines de travail pour le personnel travaillant en équipe sera portée à 30 minutes consécutives en cas de modulation haute soit pour toute journée de 8h30 de travail.

3.4) Prise des congés payés

Les parties maintiennent la mise en place d’une semaine de congés à poser au choix à compter de la prochaine période de référence, soit le calendrier dont la période s’étend du 1er juin 2024 au 31 mai 2025.

L’accord de renonciation aux congés de fractionnement en vigueur pour le calendrier actuel sera renouvelé pour la période de référence s’étendant du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 et sera renouvelé chaque année.

**Article 4. Dispositions concernant les rémunérations.**

* 1. Augmentation des rémunérations du personnel statut ouvrier, applicable au 1er mai 2023 :
* Augmentation générale de +3% sur le salaire horaire brut du salarié arrêté au 30 avril 2023
* Augmentation individuelle sur la base d’une Enveloppe équivalente à 1% de la masse salariale brute de base annuelle du statut ouvrier arrêtée au 30 avril 2023.
  1. Augmentation des rémunérations du personnel statut ETAM, applicable au 1er mai 2023 :
* Augmentation générale de 1.5% sur le salaire horaire brut du salarié arrêté au 30 avril 2023
* Augmentation individuelle sur la base d’une Enveloppe équivalente à 2.5% de la masse salariale brute de base annuelle du statut ETAM arrêtée au 30 avril 2023
  1. Prime d’assiduité

La prime d’assiduité pour les salariés ayant le statut Ouvriers et Etam reste maintenue à 55€ brut par mois sur une base temps plein, soit un montant brut annuel de 660€.

Pour rappel, la présente prime est versée mensuellement.

Les conditions d’attribution restent inchangées :

* Pour toute absence ou retard la prime est perdue
* Le salarié doit être présent à son poste de travail y compris sur l’ensemble des jours programmés dans la période haute de modulation

Il est expressément convenu que la prime d’assiduité ne sera pas affectée par la prise de congés payés, jours d’ancienneté, RTT, heures de flexibilité, jours d’évènements familiaux et absences pour formation.

Les absences prises en considérations seront celles des périodes d’éléments variables de paie du mois correspondant.

* 1. Prime de panier

Pour le personnel travaillant en équipe, la prime de panier est augmentée de 0.70€ pour un montant global de prime panier de 10.50€ au lieu de 9.80€ (cumul des montants bruts et nets).

* 1. Chèque déjeuner

Pour le personnel de journée, le montant du chèque déjeuner passe à 7€ (2.80€ de part salariale et 4.20€ de part patronale) au lieu de 6€.

* 1. Primes de vacances

La prime de vacances versée en Juin pour les salariés est augmentée de 50€ et celle versée en Novembre est maintenue, ce qui représente la répartition suivante :

Statut Ouvrier :

Prime versée en été : 475€ brut

Prime versée en hiver : 325€ brut

Statut ETAM :

Prime versée en été : 590€ brut

Prime versée en hiver : 425€ brut

Cette prime est versée en 2 fois sur la paie du mois de juin et novembre.

Par ailleurs, la prime d’hiver étant versée sur la paie du mois de novembre, un ajustement est réalisé sur la paie du mois de décembre en cas d’absence sur la fin d’année.

* 1. Journée enfant hospitalisé ou malade

La direction reconduit le dispositif pour l’ensemble du personnel en autorisant 3 journées d’absence pour enfant hospitalisé ou malade. Ces trois journées constituent trois jours de congés rémunérés supplémentaires et n’entraine pas la perte de la prime d’assiduité.

Les conditions sont les suivantes :

* ancienneté minimale du salarié de 3 mois dans l’entreprise au cours de l’année civile, CDD ou CDI
* mise en place pour les enfants jusqu’à 16 ans
* transmission d’un bulletin d’hospitalisation avec mention d’une intervention chirurgicale, ou un certificat médical mentionnant la nécessaire présence parentale
* fourniture d’un certificat prouvant que le conjoint ne bénéficie pas de mesure identique dans son entreprise
* pas de cumul avec le conjoint, si celui-ci travaille au sein de l’entreprise Atelier 72

En complément, il est accordé la mise en place de 2 journées d’absences rémunérées, sans impact sur la prime d’assiduité, pour les salariés dont les enfants âgés de 0 à 12 ans ont une reconnaissance de handicap ou d’affection longue durée (ALD inscrite sur la liste établie par le ministère de la santé et de la prévention et fixée par décret et/ou reconnaissance handicapé).

**Article 5. Evolution individuelle des rémunérations.**

Le principe des augmentations promotionnelles reste maintenu pour les salariés ayant changé de qualification ou de métier.

L’ensemble des dispositions décrites ci-dessus ne saurait cependant faire échec à l’application des accords fixant au plan national des salaires, ressources minimales ou conditions de travail plus favorables qui seraient bien évidemment appliquées aux modalités et conditions desdits accords.

**Article 6. Partage de la valeur ajoutée**

Constatant que l’entreprise est couverte par des accords spécifiques portant sur la participation et l’intéressement, actuellement en vigueur, les parties à la négociation n’ont pas entendu développer ce point.

**Article 7. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Il est rappelé que depuis le 1er mars 2020, les entreprises de moins de 250 salariés ont une obligation de résultat en faveur de l’égalité professionnelle. Au 1er mars 2022, Atelier 72 remplie cette obligation en obtenant un score de 99/100 (Min : 75/100).

Il a notamment été constaté que les femmes occupent 87.23% des emplois et qu’aucune disparité n’avait pu être relevée en matière de conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, de conditions de travail et d’emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et d’articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Néanmoins et pour se conformer aux dispositions de l’article L. 2242-3 du code du travail, la Direction a élaboré un plan d’action fixant des objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, afin notamment de favoriser la mixité de l’ensemble des métiers et emplois, à tous les niveaux de responsabilité.

**Article 8. Qualité de vie au travail**

**8.1) Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.**

Constatant que l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ne constitue pas une difficulté particulière pour les salariés de l’entreprise, les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point, les mesures prévues aux points 3.2 et 4.3 visant d’ores et déjà y contribuer.

**8.2) Prise en charge du supplément de cotisations prévu par l’article L. 241-3-1 CSS.**

Ce supplément de cotisation vise à une éventuelle prise en charge des cotisations vieillesse sur une base à temps plein pour des salariés travaillant à temps partiel.

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

**8.3) Mesures permettant de lutter contre les discriminations.**

Les parties à l’accord n’ont pas souhaité développer ce point.

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

La Direction a réaffirmé son attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du handicap, tout particulièrement en ce qui concerne le recrutement et l’emploi des travailleurs handicapés.

Il est rappelé que la société emploie actuellement 3.07% de travailleurs handicapés et leurs conditions de travail sont revues avec le médecin du travail.

Pour nombre d’entre eux, leur handicap n’est pas apparent et les salariés ne souhaitent pas que leur handicap soit connu des autres travailleurs. Pour autant dans le cadre de la démarche du groupe sur le handicap des actions de sensibilisation seront mises en œuvre.

C’est pourquoi la Direction souhaite la création d’un congé spécifique pour les salariés ayant un handicap reconnu.

Ainsi, au cours des négociations, il a été convenu que les salariés bénéficiant d’une reconnaissance travailleur handicapé ou de l’un des documents listés ci-dessous, peuvent bénéficier d’une journée d’absence rémunérée par an (en année civile) sans condition d’ancienneté, pour se rendre à un rendez-vous médical ou administratif en lien avec leur handicap.

Ce congé n’est pas reportable d’une année sur l’autre.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié devra fournir un justificatif au service RH parmi les documents suivants :

* Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
* Personne titulaire de la carte Mobilité intrusion, mention Invalidité
* Personne bénéficiaire de l’AAH
* Titulaire d’une pension d’invalidité toutes catégories
* Incapacité partielle/permanente supérieure ou égale à 10%

Cette absence n’impactera pas la prime d’assiduité, ni le calcul de la prime d’intéressement et de participation.

**8.5) Prévoyance.**

Le personnel disposant d’une couverture prévoyance mise en place par accord collectif, les parties ont constaté que ce thème de négociation est déjà traité.

**8.6) Complémentaire.**

La prise en charge de la part patronale de la complémentaire santé reste maintenue à 60%.

**8.7) Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.**

Les parties à l’accord n’ont pas abordé ce point.

**8.8) Droit à la déconnexion.**

Les parties à l’accord n’ont pas abordé ce point.

**Article 9. Mobilité**

Il est rappelé pour les entreprises de 50 salariés et plus, que des mesures peuvent être envisagées lors de la négociation annuelle sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les parties à l’accord n’ont pas abordé ce point.

**Article 10. Publicité - Dépôt.**

Le présent accord est établi en 4 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires. Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail auprès de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle de la Sarthe, en un exemplaire original et une version électronique à l’initiative de la Direction de l’entreprise et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil des prud’hommes du Mans.

Mention de son existence sera portée sur les panneaux d’affichage réservés aux communications de la Direction.

Fait à Thorigné sur Due, le 3 mai 2023

Madame Monsieur

Déléguée Syndicale Directeur de Site

Pour le Syndicat C.G.T. Pour Atelier 72