Accord de substitution clôturant les

**Négociations Annuelles Obligatoires**

sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée, le temps de travail et la qualité de vie au travail

au sein de MagP pour la **fin d’année 2022 et l’année 2023**

**Entre les soussignés,**

**L’entreprise ROBERT BOSCH AUTOMOTIVE STEERING MARIGNIER SAS** au capital de 7 975 000 €, n° siret 353 222 623 00020, située au 130-326 Impasse des Cèdres 74970 Marignier et représentée par Monsieur XXX, agissant en qualité de Directeur usine, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

Ci-après désignée **MagP**

D’une part,

**Et les Organisations Syndicales représentatives soussignées,**

- l’**organisation syndicale CGT** représentée par Madame XXX en sa qualité de déléguée syndicale CGT,

- l’**organisation syndicale CFTC** représentée par Monsieur XXX, en sa qualité de délégué syndical CFTC,

D’autre part,

**Ensemble dénommées « les Parties »**

**PREAMBULE ET DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES POUR LA FIN DE L’ANNEE 2022 ET L’ANNEE 2023**

Afin de prendre en compte la forte inflation de l’année 2022, les Parties sont convenues de la réouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée, le temps de travail et la qualité de vie au travail avant le terme initialement prévu en février 2023.

A compter du 1er décembre 2022, le présent accord vient ainsi se substituer à l’accord NAO 2021 signé le 9 septembre 2021 ayant pour terme le 28 février 2023.

Afin d’aborder les différents thèmes de négociations définis par l’article L.2242-1 L2242-13 et L2242-15 du Code du travail, la Direction et les Organisations syndicales CFTC et CGT se sont réunies au cours de huit réunions.

Le 21 septembre 2022, la première séance s’est ouverte sur un bilan social et économique de l’année 2022. Il y fut notamment abordé l’ensemble des sujets sociaux entrant dans le champ de la négociation obligatoire et notamment les points suivants :

* L’évolution de la situation économique de l’entreprise,
* L’évolution de la situation sociale notamment en termes d’effectifs embauchés et intérimaires
* La situation de l’entreprise concernant l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et le résultat de l’index
* L’état des lieux de l’absentéisme de courte durée dans l’entreprise
* Le point sur les travailleurs handicapés dans l’entreprise,
* Les actions de prévention et ergonomie
* L’analyse en cours concernant le plan mobilité
* Les chiffres sur le télétravail
* L’état des lieux salarial et les comparatifs avec le niveau du SMIC et de l’inflation en France
* L’évolution de l’intéressement depuis 2017

Dans le contexte économique et social mondial instable, la Direction a exprimé son souhait d’orienter les nouvelles mesures sur la revalorisation du pouvoir d’achat des salariés à court et moyen terme. La Direction a aussi rappelé que cette priorité devait être concrétisée sans altérer la pérennité de MagP et sa compétitivité de demain.

Les réunions entre les parties se sont tenues jusqu’au 8 décembre 2022 où l’organisation syndicale CFTC et la direction sont tombées d’accord sur le dernier état des propositions. L’organisation syndicale CGT s’est positionné défavorablement notamment sur les augmentations de salaires qui ne répondent pas aux attentes initiales.

C’est dans ces conditions qu’est intervenu le présent accord qui reprend les différentes dispositions discutées durant ces négociations et qui rappelle les mesures qui sont toujours applicables en l’état.

**SOMMAIRE :**

[1. DEFINITIONS ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD 5](#_Toc121812392)

[1.1 DUREE ET VALIDITE DU PRESENT ACCORD 5](#_Toc121812393)

[1.2 INTERPRETATION 5](#_Toc121812394)

[1.3 CHAMP D’APPLICATION DU PRESENT ACCORD 5](#_Toc121812395)

[2. SALAIRES EFFECTIFS 6](#_Toc121812396)

[2.1 AUGMENTATIONS GENERALES - PERSONNEL NON CADRE 6](#_Toc121812397)

[2.2 AUGMENTATIONS GENERALES - PERSONNEL CADRE 7](#_Toc121812398)

[2.3 AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PERSONNEL CADRE 7](#_Toc121812399)

[3. PRIMES DE PARTAGE DE LA VALEUR 2022 et 2023 8](#_Toc121812400)

[4. EPARGNE SALARIALE 8](#_Toc121812401)

[4.1 PARTICIPATION 8](#_Toc121812402)

[4.2 INTERESSEMENT 8](#_Toc121812403)

[4.2.1 DISPOSITION GENERALE 8](#_Toc121812404)

[4.2.2 VERSEMENT D’UN SUPPLEMENT D’INTERESSEMENT EN 2022 8](#_Toc121812405)

[4.3 PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE) 8](#_Toc121812406)

[5. AVANTAGES SOCIAUX DIVERS 9](#_Toc121812407)

[5.1 INDEMNITES DE TRANSPORT 9](#_Toc121812408)

[5.1.1 TRANSPORT PERSONNEL 9](#_Toc121812409)

[5.1.2 TRANSPORT PUBLIC 9](#_Toc121812410)

[5.2 MAJORATION HEURES DE NUIT 9](#_Toc121812411)

[5.3 CLARIFICATION DES MAJORATIONS DES JOURS FERIES 10](#_Toc121812412)

[5.4 INDEMNITE DE PANIER POUR LE PERSONNEL D’EQUIPE D’APRES-MIDI 10](#_Toc121812413)

[5.5 PRIME « 13EME MOIS » 11](#_Toc121812414)

[5.6 PRIME D’ASSIDUITE 13](#_Toc121812415)

[5.7 PRIME D’ASTREINTE 15](#_Toc121812416)

[5.8 PRIME D’ANCIENNETE AU DELA DE 15 ANS 15](#_Toc121812417)

[5.9 PRIME VACANCES 15](#_Toc121812418)

[5.10 PRIME TELETRAVAIL 16](#_Toc121812419)

[5.11 PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL 16](#_Toc121812420)

[5.12 JOURS DE PRESENTEISME 16](#_Toc121812421)

[5.13 JOURS DE CONGES LIES A L’ANCIENNETE ET/OU A L’AGE 18](#_Toc121812422)

[5.13.1 DISPOSITIONS COMMUNES 18](#_Toc121812423)

[5.13.2 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL AGE DE 56 ANS ET 19](#_Toc121812424)

[PLUS 19](#_Toc121812425)

[5.14 JOUR DE CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX 19](#_Toc121812426)

[5.15 AUTORISATION D’ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT, UN PARENT OU UN CONJOINT MALADE 20](#_Toc121812427)

[5.16 AUTORISATION D’ABSENCE POUR RENTREE SCOLAIRE 20](#_Toc121812428)

[5.17 SUBVENTION CSE POUR LES ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES 21](#_Toc121812429)

[6. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 22](#_Toc121812430)

[6.1 REGIME FRAIS DE SANTE 22](#_Toc121812431)

[6.2 REGIME INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES 22](#_Toc121812432)

[7. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE 22](#_Toc121812433)

[7.1 DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL 22](#_Toc121812434)

[7.2 FERMETURE ANNUELLE ET CONGES 22](#_Toc121812435)

[7.3 JOURNEE DE SOLIDARITE 22](#_Toc121812436)

[8. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) & EGALITE PROFESSIONNELLE 22](#_Toc121812437)

[8.1 RAPPEL DISPOSITIONS POUR LE PERSONNEL SENIOR 22](#_Toc121812438)

[8.2 SUIVI DES MESURES DE L’ACCORD NAO 2021 23](#_Toc121812439)

[8.2.1 FORMATION DE PREVENTION AUX TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES 23](#_Toc121812440)

[8.2.2 DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 23](#_Toc121812441)

[8.2.3 EVOLUTION DE LA CHARTE DE TELETRAVAIL 23](#_Toc121812442)

[8.2.4 MOBILITE DES SALARIES - DEMARCHE ECOMOBILITE 23](#_Toc121812443)

[8.2.5 OUVERTURE DE LA SALLE DE DETENTE ET DE LA SALLE CSE 23](#_Toc121812444)

[8.3 NOUVELLES MESURES 24](#_Toc121812445)

[8.3.1 ACTIONS D’ERGONOMIE ET DE PREVENTION 24](#_Toc121812446)

[8.3.2 ACCORD EGALITE HOMMES FEMMES ET QVT 24](#_Toc121812447)

[9. FORMALITES DE DEPOT 24](#_Toc121812448)

[10. PUBLICATION DE L’ACCORD DANS LA BASE DE DONNEES NATIONALE DES ACCORDS COLLECTIFS 25](#_Toc121812449)

1. DEFINITIONS ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD
   1. DUREE ET VALIDITE DU PRESENT ACCORD

Compte tenu de sa signature par des Organisations syndicales représentant la majorité des voix des salariés de l’entreprise, le présent accord entre en vigueur de façon rétroactive le 1er décembre 2022 (sauf dispositions expresses du présent accord stipulant une date de prise d’effet différente). Il est rappelé comme énoncé dans le préambule que cet accord se substitue à l’accord NAO 2021 couvrant la période du 1er juillet 2021 au 28 février 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 13 mois, soit jusqu’au 31 décembre 2023.

Au plus tard au mois de juillet 2023, une nouvelle réunion sera organisée au cours de laquelle l’ensemble des thèmes prévus par la loi seront à nouveau abordés. Il est toutefois rappelé que les mesures salariales prévues aux présentes ont vocation à s’appliquer jusqu’au 31 décembre 2023, les Parties ne souhaitant pas les modifier avant cette date, sauf circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, ce sujet sera expressément évoqué lors de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire qui se tiendra fin 2023.

Au-delà de la période d’application définie ci-dessus, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets pour ne pas préjuger des résultats d’une nouvelle négociation obligatoire. Celle-ci interviendra dans les conditions prévues par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

* 1. INTERPRETATION

Dans le cas où une difficulté venait à être soulevée dans la compréhension et l’application du présent accord, les parties conviennent de se revoir afin de discuter ensemble de l’interprétation à faire du point soulevé dans un délai de trois semaines maximum.

* 1. CHAMP D’APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société à l’exclusion des salariés en alternance dont la rémunération est déterminée par des dispositions légales spécifiques (sauf dérogations spécifiques expressément stipulées dans le présent accord).

1. SALAIRES EFFECTIFS
   1. AUGMENTATIONS GENERALES - PERSONNEL NON CADRE

L’augmentation générale sera effective sur la paie de janvier 2023 et sera accordée à tout le personnel ayant au minimum six mois d’ancienneté au 1er janvier 2023 dans les conditions ci-dessous :

1. Le personnel dont la rémunération de base est inférieure à 2'300 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de 5.1%.

Pour tous les salariés dont l’application de ce taux génèrerait un montant d’augmentation inférieur à 100 euros bruts mensuels, un talon de ce même montant s’appliquera alors sur leur salaire de base.

1. Le personnel dont la rémunération de base est comprise entre 2'300 euros et 3'000 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de :

* 5.1% sur les 2'300 premiers euros
* 2% sur la part de salaire comprise entre 2'300 euros et 3'000 euros

1. Le personnel dont la rémunération de base est supérieure à 3’000 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de :

* 5.1% sur les 2'300 premiers euros
* 2% sur la part de salaire comprise entre 2'300 euros et 3'000 euros
* 1.6% sur la part de salaire située au-dessus de 3'000 euros

*Exemples d’application :*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour un salaire brut de … au 31/12/2022 | Le calcul de l’AG est… | Le salaire au 01/01/2023 est de… |
| **1’800€** | **5,1% sur 1’800€ = 91,8€**  **Donc application du talon de 100€** | **1’900€**  *soit +5,6%* |
| **2’000€** | **5,1% sur 2’000€ = 102€** | **2’102€** |
| **3’000€** | **5,1% sur 2’300€ = 117,3€**  **+ 2% sur 700€ = 14€** | **3’131,3€**  *soit +4,4%* |
| **4’000€** | **5,1% sur 2’300€ = 117,3€**  **+ 2% sur 700€ = 14€**  **+ 1,6% sur 1’000€ = 16€** | **4’147,3€**  *soit +3,7%* |

Il est précisé que pour le personnel intérimaire, l’ancienneté correspondra à la durée de présence depuis la 1ère entrée dans l’entreprise jusqu’au 31/12/2022, hors périodes d’interruption de mission. Les périodes de congés ou absences maladie seront cependant assimilés à du temps de présence.

* 1. AUGMENTATIONS GENERALES - PERSONNEL CADRE

Le budget global d’augmentation des salaires sera attribué pour l’année 2023 et accordé au 1er janvier 2023 de la manière suivante :

1. Le personnel dont la rémunération de base est inférieure à 2'000 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de 3.5%.
2. Le personnel dont la rémunération de base est comprise entre 2'000 euros et 3'000 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de :

* 3.5% sur les 2'000 premiers euros
* 2% sur la part de salaire comprise entre 2'000 euros et 3'000 euros

1. Le personnel dont la rémunération de base est supérieure à 3’000 euros bruts mensuels au 31/12/2022 bénéficiera d’une augmentation mensuelle de :

* 3.5% sur les 2'300 premiers euros
* 2% sur la part de salaire comprise entre 2'000 euros et 3'000 euros
* 1.5% sur la part de salaire située au-dessus de 3'000 euros

Pour tous les salariés dont l’application de ces différents taux génèrerait un montant d’augmentation inférieur à 100 euros bruts mensuels, un talon de ce même montant sera alors appliqué sur leur salaire de base.

*Exemples d’application :*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour un salaire brut de … au 31/12/2022 | Le calcul de l’AG est… | Le salaire au 01/01/2023 est de… |
| **2’800€** | **3,5% sur 2’000€ = 70€**  **+ 2% sur 800€ = 16€**  **Donc application du talon de 100€** | **2’900€**  *soit +3,6%* |
| **4’000€** | **3,5% sur 2’000€ = 70€**  **+ 2% sur 800€ = 16€**  **+ 1,5% sur 1’000€ = 15€** | **4’101€**  *soit +2,5%* |

* 1. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PERSONNEL CADRE

Le budget global des augmentations individuelles du personnel cadre a été décidé lors de ces négociations et porté à 1.7%. L’attribution sera soumise au même fonctionnement habituellement appliqué au sein de MagP et sera fonction de l’atteinte des objectifs et de la performance individuelle.

1. PRIMES DE PARTAGE DE LA VALEUR 2022 et 2023

Deux primes de partage de la valeur ont été décidées dans le cadre de ces NAO. La première, d’un montant de 600€, sera versée avec la paie de décembre 2022 et la seconde, d’un montant de 500€, sera versée avec la paie de juin 2023. Les dispositions en lien avec cet article font l’objet d’un accord spécifique signé parallèlement au présent accord. Il convient ainsi de s’y référer pour en connaitre les modalités de versement. Cet accord s’applique à tout le personnel intérimaire et titulaire, y compris les alternants.

1. EPARGNE SALARIALE
   1. PARTICIPATION

Les règles en vigueur sur ce sujet sont régies par l’accord du 17/07/2013 toujours en vigueur dans l’entreprise et par les différents avenants afférents à celui-ci.

* 1. INTERESSEMENT
     1. DISPOSITION GENERALE

Un accord d’intéressement applicable pour les exercices 2021 à 2023 a été conclu le 12/02/2021 au sein de la Société. Cet accord est applicable jusqu’au 31 décembre 2023.

* + 1. VERSEMENT D’UN SUPPLEMENT D’INTERESSEMENT EN 2022

Les parties étaient convenues dans l’accord NAO 2021 que, dans le cas où une prime d’intéressement serait dégagée en 2022, l’octroi d’une prime de supplément d’intéressement serait accordé à l’ensemble du personnel éligible.

Les résultats de l’année 2022 à ce sujet le permettant, ce supplément de 300€ est donc repris dans le cadre de ces nouvelles négociations. Celui-ci a été majoré de 150€ et toutes les dispositions afférentes à cet article sont précisées dans un accord spécifique signée parallèlement au présent accord. Cet accord s’applique à tout le personnel titulaire, y compris les alternants.

* 1. PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE)

L’accord relatif à la mise en place d’un Plan d’Epargne Entreprise (PEE) signé le 30/10/2012 reste en vigueur au jour de la signature des présentes.

1. AVANTAGES SOCIAUX DIVERS
   1. INDEMNITES DE TRANSPORT
      1. TRANSPORT PERSONNEL

Les modalités de versement de l’indemnité de transport dans le cadre d’une utilisation contrainte de son véhicule personnel sont identiques à celles qui ont été revues au 1er Janvier 2019 et qui sont précisées ci-dessous :

* une indemnité de 0.165€ versée par kilomètre parcouru dans le cadre du trajet domicile-entreprise
* un minimum de 5 kilomètres aller/retour parcourus par jour pour que cette indemnité soit déclenchée (ou 3kms aller/retour pour le salarié dont le domicile se situe à au moins 600 mètres d’altitude)
* un maximum de 69 kms aller/retour parcourus par jour pris en compte dans le calcul
* la présentation d’un justificatif de domicile officiel à l’embauche puis à chaque changement d’adresse
* le remplissage de l’attestation sur l’honneur en vigueur dans l’entreprise certifiant l’utilisation du véhicule personnel et le non covoiturage avec un collègue à qui l’indemnité est aussi octroyée

Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales et environnementales, une analyse est en cours dans l’entreprise sur le thème de la mobilité. Des réunions de négociations seront planifiées sur l’année 2023 afin de discuter de nouvelles solutions dans le cadre de ce plan de mobilité et de déterminer leurs modalités.

* + 1. TRANSPORT PUBLIC

Le salarié qui utilise les transports en commun publics pour effectuer ses trajets domicile-entreprise bénéficiera d’une prise en charge des frais réellement engagés à hauteur de 50% de ceux-ci et devra en apporter la justification, conformément aux exigences de l’URSSAF.

Les salariés en alternance sont également concernés par l’application de ces deux derniers sous articles, par dérogation à l’article 1.4 ci-dessus.

* 1. MAJORATION HEURES DE NUIT

La majoration des heures de nuit est de 18 %. L’assiette de cette majoration sera composée de la rémunération mensuelle de base et de la prime ancienneté.

Est considérée comme heure de nuit toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin conformément à la législation actuellement en vigueur.

* 1. CLARIFICATION DES MAJORATIONS DES JOURS FERIES

La Direction rappelle le fonctionnement et le mode de paiement des jours fériés ci-dessous :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Type de jour | Jour concerné | Equipe concernée | Fonctionnement et paiement |
| 1er MAI  (CHOME) | EN SEMAINE | Nuit | Jour non travaillé  Arrêt minuit reprise minuit  Rémunération de base + 0,5h de pause maintenues |
| 2\*8 |
| LE SAMEDI | Nuit | Jour non travaillé  Arrêt minuit le vendredi  Rémunération de base + 0,5h pause maintenues |
| 2\*8 | / |
| AUTRES JOURS FERIES (TRAVAILLES) | EN SEMAINE | Nuit | Paramétrage système =  Nuit qui se termine sur le jour férié:  Paiement habituel  Nuit qui commence sur le jour férié :  Heures payées à 250% |
| 2\*8 | Heures payées à 250% |
| LE SAMEDI | Nuit | Paiement habituel |
| 2\*8 | Heures payées à 275%  (si temps de travail effectif de la semaine >35h) |
| WE | Heures payées à 250% |
| LE DIMANCHE | WE | Heures payées à 275% |
| SAMEDI TRAVAILLE APRES UNE SEMAINE AVEC JOUR FERIE TRAVAILLE OU CHOME | LE SAMEDI | 2\*8 | Heures payées à 125% |

* 1. INDEMNITE DE PANIER POUR LE PERSONNEL D’EQUIPE D’APRES-MIDI

Une indemnité de panier pour le personnel travaillant en équipe et sur des horaires d’après-midi et qui sont contraints de prendre leur repas sur leur lieu de travail en raison des contraintes de leur organisation du travail est en vigueur dans les conditions ci-dessous :

* 4€ nets par journée travaillée en horaire d’après-midi (A titre indicatif : 13h-20h30) sous réserve d’avoir accompli au moins 6 heures de travail consécutives.

Les salariés cadres ne sont pas éligibles à la présente indemnité.

* 1. PRIME « 13EME MOIS »

Une prime annuelle appelée « 13ème mois » est versée à tous les salariés non cadres de l’entreprise (y compris les alternants) après six mois continus d’ancienneté. Elle n’est pas applicable aux cadres de l’entreprise qui bénéficient de conditions salariales spécifiques.

Cette prime est égale à 100% du salaire brut mensuel du salarié tel que défini ci-dessous et est versée en deux fois : 50% en juin et 50% en décembre de chaque année.

Le salaire brut mensuel correspond au salaire brut de base + la pause payée + l’indemnité de suppléance (si applicable). Il n’intègre pas les primes et les accessoires de salaire (dont notamment la prime d’ancienneté, les majorations pour heures de nuit ou pour heures supplémentaires).

Il est précisé que cette prime ne rentre pas dans la base de calcul des congés payés.

Les périodes prises en compte pour le calcul de ce « 13ème mois » sont les suivantes :

* Du 1er décembre année N-1 au 31 mai année N pour le montant versé en juin
* Du 1er juin année N au 30 novembre année N pour le montant versé en décembre.

La prime sera attribuée au prorata de la présence du salarié au cours de la période considérée (hors absences visées au paragraphe a), ci-après assimilées à du temps de travail effectif pour le versement de cette prime).

1. Les situations d’absence non pénalisantes dans l’octroi de la prime en intégralité :

* **Maladie** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable et dans la limite de trois mois.
* **Maladie avec hospitalisation** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective et dans la limite de trois mois consécutifs. Cette absence doit être justifiée par un bulletin de situation et doit concerner un passage au bloc opératoire ou au minimum une nuit à l’hôpital. Il peut également s’agir d’une convalescence justifiée par la présentation d’un certificat médical précisant expressément le lien avec l’hospitalisation
* **Temps partiel thérapeutique** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite de trois mois consécutifs, sans tenir compte des arrêts maladie précédents le retour (y compris dans le cas d’une reprise du travail à temps partiel thérapeutique après une absence pour maladie ayant donné lieu au versement en intégralité de la prime pendant 3 mois)
* **Cure thérapeutique** prise en charge à 100% par la sécurité Sociale dans la limite de trois mois consécutifs
* **Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle** reconnus par la Sécurité Socialeavec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable
* **Accident de la vie privée** nécessitant un passage au service des urgences avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable et dans la limite de trois mois. Le passage aux urgences doit être justifié pour une raison autre qu’une consultation et par la présentation d’un certificat médical justifiant que la pathologie nécessitait dans ce service.
* **Exercice syndical et grève**
* **Recherche d’emploi rémunérée**
* **Congé payé, congé d’ancienneté et de présentéisme**
* **Congé maternité et paternité, congés pour évènements familiaux et pour enfant/parent malades** prévus dans les paragraphes 4-12 et 4-13 du présent accord
* **Congé sans solde** dans la limite de 12 jours sur l’année pour les personnes qui viennent d’être embauchées et qui n’ont pas acquis la totalité de leurs congés ou pour les personnes qui reviennent notamment de congé parental ou sabbatique. La limite est de 4 jours sur l’année civile pour les personnes qui n’ont plus suffisamment de congés payés.

1. Les situations donnant lieu à un prorata temporis pour le calcul de la prime :

* En cas de jours d’absence dont les motifs ne sont pas énoncés ci-dessus, un abattement de 1/261ème par journée d’absence sera appliqué (365 jours - 104 samedis et dimanches). La prise en compte de ces jours d’absence se fera en jours ouvrés.
* En cas de départ de la société en cours d’année, pour tout motif, la prime sera versée au prorata du temps de présence sur la période considérée.
* En cas de temps partiel choisi, la prime annuelle sera versée au prorata du temps de présence sur la période considérée.
* En cas de temps partiel thérapeutique qui se prolonge au-delà de la limite des trois mois indiquée dans le paragraphe précédent, la prime sera alors calculée au prorata temporis, du milieu de la période considérée jusqu’à son terme ou à celui du temps partiel si antérieure.

Si le temps partiel est prolongé sur la période suivante, la prime sera à nouveau versée en intégralité sur les trois premiers mois de la période puis elle sera versée au prorata du temps de présence jusqu’au terme du temps partiel ou de la période considérée et ainsi de suite.

1. Tous les autres cas ne faisant pas l’objet d’une mention spécifique dans l’ensemble de cet article, ne donneront pas lieu au versement d’une prime « 13ème mois ».
   1. PRIME D’ASSIDUITE

Une prime d’assiduité est versée mensuellement à tous les salariés non cadres de l’entreprise (y compris les alternants) après six mois continus d’ancienneté. Les cadres ne sont pas éligibles à cette prime.

Chaque mois, le montant de cette prime sera égal à 1/12ème de 50 % du salaire mensuel brut du salarié qui correspond au salaire brut de base + pause payée + l’indemnité de suppléance (le cas échéant), hors primes et accessoires de salaires (dont notamment la prime d’ancienneté, les majorations pour heures de nuit ou pour heures supplémentaires).

Cette prime ne rentre pas dans la base de calcul des congés payés. Ainsi, lorsque les salariés seront en congés payés, les salariés percevront la totalité de cette prime et non une prime calculée prorata temporis.

Les conditions d’attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

Dès lors que le salarié sera absent 1 journée sur la période de paie, il perdra la totalité de la prime d’assiduité sur la période de paie du mois considéré.

1. Les situations d’absence non pénalisantes dans l’octroi de la prime mensuelle en intégralité :

* **Maladie avec hospitalisation** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective et dans la limite de trois mois consécutifs. Cette absence doit être justifiée par un bulletin de situation et doit concerner un passage au bloc opératoire ou au minimum une nuit à l’hôpital. Il peut également s’agir d’une convalescence justifiée par la présentation d’un certificat médical précisant expressément le lien avec l’hospitalisation
* **Temps partiel thérapeutique** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite de trois mois consécutifs, sans tenir compte des arrêts maladie précédents ce retour (y compris dans le cas d’une reprise du travail à temps partiel thérapeutique après une absence pour maladie ayant donné lieu au versement en intégralité de la prime pendant 3 mois)
* **Cure thérapeutique** prise en charge à 100% par la sécurité Sociale dans la limite de trois mois consécutifs
* **Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle** reconnus par la Sécurité Socialeavec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable
* **Accident de la vie privée** nécessitant un passage au service des urgences avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable et dans la limite de trois mois. Le passage aux urgences doit être justifié pour une raison autre qu’une consultation et par la présentation d’un certificat médical justifiant que la pathologie nécessitait dans ce service.
* **Exercice syndical et grève**
* **Recherche d’emploi rémunérée**
* **Congé payé, congé d’ancienneté et de présentéisme**
* **Congé maternité et paternité, congés pour évènements familiaux et pour enfant/parent malades** prévus dans les paragraphes 4-14 et 4-15 du présent accord
* **Congé sans solde** dans la limite de 12 jours sur l’année pour les personnes qui viennent d’être embauchées et qui n’ont pas acquis la totalité de leurs congés ou pour les personnes qui reviennent notamment de congé parental ou sabbatique. La limite est de 4 jours sur l’année civile pour les personnes qui n’ont plus suffisamment de congés payés.

1. Les situations donnant lieu à un prorata temporis pour le calcul de la prime mensuelle :

* Départ ou mise à la **retraite** en cours de mois
* **Licenciement économique ou pour inaptitude** en cours de mois

1. Les situations n’ouvrant pas droit au versement de la prime mensuelle :

* **Absence totale** sur le mois
* **Départ non pris en compte dans le b)**
* **Suspension** du contrat de travail, hors période de suspension du contrat visée dans le a)
* **Premier arrêt de travail** (tout motif confondu) sur l’année civile avec les précisions suivantes :

Si les dates du premier certificat d’arrêt de travail sont à cheval sur deux périodes de paie, à ce moment-là, le salarié concerné perdra la totalité de sa prime seulement sur la première période de paie concernée.

En cas de prolongation, le salarié concerné perdra la totalité de sa prime seulement sur la période de paie concernée. Si l’absence est à cheval sur deux périodes de paie, seule la première période paie sera impactée sauf si l’absence se prolonge sur l’ensemble de la période de paie suivante.

* 1. PRIME D’ASTREINTE

Les modalités spécifiques aux astreintes sont explicitées dans l’accord en vigueur en date du 27/05/2021.

* 1. PRIME D’ANCIENNETE AU DELA DE 15 ANS

La convention de la Métallurgie de la Haute-Savoie a prévu dans son article 12 la mise en place d’une prime dont la progression cesse après 15 ans d’ancienneté. Son calcul est fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l’emploi occupé prévue par la convention collective.

Les Parties conviennent du versement d’une prime d’ancienneté pour les salariés non-cadres à partir de 15 ans d’ancienneté. Cette prime aura la même base de calcul que la prime conventionnelle d’ancienneté et se déterminera selon un pourcentage de 0.1% par année d’ancienneté supplémentaire.

Exemple : un salarié présent dans l’entreprise depuis 18 ans aura droit à une prime d’ancienneté supra conventionnelle de 3x0.1% = 0.3% soit 15,3% au total.

Les salariés cadres ne sont pas éligibles à la présente prime.

* 1. PRIME VACANCES

Une prime de vacances est versée à l’ensemble du personnel, y compris le personnel cadre et en alternance. Elle sera versée séparément sous l’intitulé "prime vacances" payée en juin suivant le barème suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Montant brut de la prime vacances** |
| **1 à 4 ans** | **30€** |
| **5 à 9 ans** | **43€** |
| **10 à 14 ans** | **56€** |
| **15 à 19 ans** | **77€** |
| **à partir de 20 ans** | **96€** |

Pour connaitre le montant de la prime, c’est l’ancienneté au 31 décembre de l’année au titre de laquelle est attribuée la prime qui est prise en compte, excepté pour le personnel intérimaire et en CDD pour lesquels ce sera l’ancienneté au 30 juin qui sera prise en compte.

* 1. PRIME TELETRAVAIL

Les Parties conviennent d’une évolution concernant le versement de la prime de télétravail afin de compenser les dépenses supplémentaires engendrées par le télétravail (exemple : surcoût d’électricité, assurance…).

Une indemnité forfaitaire de 2,5€ par jour effectivement télétravaillé sera versée au salarié, dans la limite maximale de 12 jours d’indemnisation par mois.

Cette prime est attribuée dans les conditions suivantes :

* Respect des conditions de télétravail inscrites dans la charte en vigueur depuis le 02/01/2020 (notamment la signature du formulaire de demande)
* L’enregistrement des horaires de télétravail sur la plateforme ESS avant la fin de chaque mois

En l’état de la règlementation sociale et fiscale applicable à la date de signature de l’accord, cette  
indemnité sera exonérée de cotisations et contributions de sécurité sociale et d’impôt sur le revenu. Si cette règlementation était amenée à évoluer, MagP s’y conformerait.

Il est précisé que cette nouvelle prime sera effective en janvier mais commencera à être versée sur la paie de février, conformément au mode de versement habituel dans l’entreprise des éléments variables M en M+1.

* 1. PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL

Le montant alloué dans le cadre des médailles du travail est désormais fixé à 50€ par année d’ancienneté, quel que soit le type de médaille remise.

* 1. JOURS DE PRESENTEISME

Des jours de présentéisme sont octroyés à tous les salariés non cadres y compris les salariés en alternance ayant été présents durant tout le semestre concerné sans absence (excepté pour les situations d’absences énumérées dans le paragraphe a) ).

Ces jours sont octroyés selon l’ancienneté comme indiqué ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté** | **Nombre de jours octroyés par semestre** |
| **0 à 14 ans** | **+ 1,5 j** |
| **15 à 19 ans** | **+ 2 j** |
| **> 20 ans et âge < 56 ans** | **+ 2,5 j** |
| **> 20 ans et âge > 56 ans** | **+ 1 j** |

Les jours sont octroyés au début de chaque semestre de l’année civile (soit janvier et juillet) mais les absences sont appréciées sur chacune des périodes suivantes :

* Jours octroyés au 1er Juillet N : du 1er décembre N-1 au 31 mai N
* Jours octroyés au 1er décembre N : du 1er juin N au 30 novembre N

1. Les situations d’absence non pénalisantes dans l’octroi de ces jours le semestre suivant sont :

* **Maladie avec hospitalisation** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective et dans la limite de trois mois consécutifs. Cette absence doit être justifiée par un bulletin de situation et doit concerner un passage au bloc opératoire ou au minimum une nuit à l’hôpital. Il peut également s’agir d’une convalescence justifiée par la présentation d’un certificat médical précisant expressément le lien avec l’hospitalisation
* **Temps partiel thérapeutique** avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite de trois mois consécutifs, sans tenir compte des arrêts maladie précédents ce retour (y compris dans le cas d’une reprise du travail à temps partiel thérapeutique après une absence pour maladie ayant donné lieu au versement en intégralité de la prime pendant 3 mois)
* **Cure thérapeutique** prise en charge à 100% par la sécurité Sociale dans la limite de trois mois consécutifs
* **Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle** reconnus par la Sécurité Socialeavec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable
* **Accident de la vie privée** nécessitant un passage au service des urgences avec complément de salaire par l’entreprise dans la limite fixée par la convention collective applicable et dans la limite de trois mois. Le passage aux urgences doit être justifié pour une raison autre qu’une consultation et par la présentation d’un certificat médical justifiant que la pathologie nécessitait dans ce service.
* **Exercice syndical et grève**
* **Recherche d’emploi rémunérée**
* **Congé payé, congé d’ancienneté et de présentéisme**
* **Congé maternité et paternité, congés pour évènements familiaux et pour enfant/parent malades** prévus dans les paragraphes 4-12 et 4-13 du présent accord
* **Congé sans solde** dans la limite de 12 jours sur l’année pour les personnes qui viennent d’être embauchées et qui n’ont pas acquis la totalité de leurs congés ou pour les personnes qui reviennent notamment de congé parental ou sabbatique. La limite est de 4 jours sur l’année civile pour les personnes qui n’ont plus suffisamment de congés payés.

1. Les autres types d’absences sur une période impactent le nombre de jours dont bénéficient les salariés sur le semestre suivant comme défini ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Type d’absence sur la période considérée** | **Impact sur les jours de présentéisme du semestre suivante** |
| **1ère** | **/** |
| **2ème** | **- 1 j** |
| **3ème** | **- 0.5 j** |
| **4ème** | **- 0.5 j** |

Il est précisé que les prolongations suite à un arrêt initial ne seront pas comptabilisées comme un deuxième arrêt.

1. Les situations n’ouvrant pas droit à l’octroi de jours le semestre suivant sont :

* **Absence totale** sur la période considérée
* **Embauche** au cours de la période considérée
* **Suspension** de contrat (telle que pour un congé parental à temps plein, un congé sabbatique, congé pour création d’entreprise… hors cas de suspension du contrat visé au a) au cours de la période considérée

Les cadres sont non éligibles aux jours de présentéisme.

* 1. JOURS DE CONGES LIES A L’ANCIENNETE ET/OU A L’AGE
     1. DISPOSITIONS COMMUNES

Les parties signataires ont convenu de faire une stricte application des dispositions conventionnelles en ce qui concerne les jours de congés liés à l'ancienneté, à savoir :

* Pour le personnel non cadre :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté du salarié** | **Jours ancienneté octroyés** |
| **Entre 10 et 14 ans** | **+ 1 j / an** |
| **Entre 15 et 19 ans** | **+ 2 j / an** |
| **A partir de 20 ans** | **+ 3 j / an** |

* Pour le personnel cadre :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ancienneté du salarié** | **Age du salarié** | **Jours ancienneté octroyés** |
| **A partir de 1 an** | **> 30 ans** | **+ 2 j / an** |
| **A partir de 2 ans** | **> 35 ans** | **+ 3 j / an** |
|  |  |  |

* + 1. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL AGE DE 56 ANS ET

PLUS

Les dispositions négociées pour le personnel âgé de plus de 56 ans (non cadre et cadre) lors de la mise en place de l’accord de flexibilité en date du 15/12/2020 sont rappelées ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté du salarié** | **Jours ancienneté octroyés** |
| **Inférieure à 20 ans** | **+ 1 j / an** |
| **A partir de 20 ans** | **+ 4 j / an** |

Ces jours supplémentaires liés à l'âge et à l'ancienneté seront accordés chaque début d'année et devront être pris sur l'année civile en accord avec son responsable et ne pourront faire l'objet d'aucune indemnisation.

L'ancienneté s'apprécie sur l'année civile : le salarié doit, par exemple, avoir 20 ans d'ancienneté dans l'année pour bénéficier de ces jours.

Ces jours ne peuvent être accolés aux congés payés qu'avec l'accord express de la direction (par délégation du responsable de service).

* 1. JOUR DE CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les jours de congés pour évènements familiaux sont communs au personnel non cadre et cadre et sont accordés pour les évènements suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mariage | Mariage du salarié |  | 5 jours |
| Conclusion du PACS par le salarié |  | 5 jours |
| Mariage d'un enfant |  | 1 jour |
| Naissance | Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption |  | 3 jours |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Décès | Décès d'un enfant |  | 5 jours |
| Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin |  | 5 jours |
| Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d’un frère, d’une sœur ou d’un grand-parent |  | 3 jours |
| Décès d'un petit-enfant |  | 1 jour |
| Autre | Annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant |  | 2 jours |

Ces jours seront à prendre au moment de l’événement et seront rémunérés comme temps de travail effectif et s’appliquent également au personnel en alternance.

* 1. AUTORISATION D’ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT, UN PARENT OU UN CONJOINT MALADE

Les salariés cadres ou non cadres dont le conjoint travaille pourront, sur présentation d'un certificat médical pour leur enfant malade et d'une attestation d'emploi pour leur conjoint, s'absenter 3 jours maximum par enfant et par an pour soigner leurs enfants malades. L’âge maximum de l’enfant qui permet au parent l’octroi de ces jours évolue à compter de ce nouvel accord et il est désormais fixé à 14 ans.

En cas d’hospitalisation (nuit à l’hôpital) d’un enfant âgé de moins de 7 ans, le salarié n’aura pas à justifier que son conjoint travaille.

Dans le cas où les deux parents sont salariés de MagP, chacun des deux parents, même s’ils travaillent en contre-équipe, pourra bénéficier de 3 jours maximum par enfant et par an pour soigner leurs enfants malades âgés de moins de 14 ans. Les deux parents ne pourront en aucun cas prendre ces jours simultanément, c’est-à-dire le même jour.

Ces journées d'absence sont rémunérées comme temps de travail effectif et n’ont donc aucune incidence sur le versement de la prime « 13ème mois » ou de la prime d’assiduité.

Les salariés vivant seuls avec leurs enfants, peuvent également bénéficier de la présente mesure.

Ces dispositions sont étendues aux parents malades ou bénéficiaires de l’AAH sans limite d’âge et au conjoint malade habitant à la même adresse que le salarié. Dans ce cadre, l’absence payée sera autorisée uniquement sur présentation d’un certificat médical justifiant la présence d’une tierce personne.

* 1. AUTORISATION D’ABSENCE POUR RENTREE SCOLAIRE

Il est rappelé que sur présentation d’un certificat de l’établissement scolaire, une autorisation d’absence de 3h 30 mn est accordée aux mères ou aux pères de famille, ayant un an d’ancienneté minimum, dans la mesure où le conjoint, qui doit avoir une activité professionnelle, ne peut assurer la rentrée, pour leur permettre d’accompagner leur enfant lors de sa première rentrée scolaire :

* à l’école maternelle
* en primaire
* au collège
* au lycée

Cette autorisation s’applique à toute première rentrée scolaire et à tout changement d’établissement et uniquement pour le personnel dont les horaires de travail ne permettent pas d’accompagner leur enfant (notamment le personnel en équipe d’après-midi ne peut bénéficier d’une autorisation d’absence au titre de la rentrée scolaire, si celle-ci s’effectue le matin).

Par conséquent, le personnel travaillant en journée concerné par la rentrée scolaire sera autorisé à prendre leur poste au plus tard jusqu’à 10 heures. En cas de rentrée scolaire en internat, une absence de 3h 30 minutes sera également accordé au personnel de journée.

Dans le cas où une équipe de nuit serait mis en place, le personnel travaillant dans cette équipe qui est concerné par la rentrée des classes, sera autorisé à terminer leur équipe la veille de la rentrée 3h30 avant la fin de poste habituelle.

Il est demandé aux personnes qui s’absentent pour raison de rentrée des classes d’en informer au préalable leur responsable de service.

* 1. SUBVENTION CSE POUR LES ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES

A compter du 1er janvier 2023, le montant de la participation de l’employeur au budget consacré aux œuvres sociales et culturelles du Comité Social et Economique sera de 2% de la masse salariale de l’entreprise.

Les Parties se sont mises d’accord sur une nouvelle prise en charge des chèques vacances proposés aux salariés.

Ainsi, il a été décidé que :

* la prise en charge du CSE à hauteur de 30% de chaque carnet serait maintenue
* 30% supplémentaires serait financés par la hausse de la subvention accordée par MagP

Le reste à charge du salarié sera donc désormais de 40%.

Il est rappelé que le CSE a toute liberté de gestion de son budget et que la Direction de MagP n’a en conséquence aucun droit de regard sur l’utilisation du supplément de budget accordé en ce sens.

1. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE
   1. REGIME FRAIS DE SANTE

En raison de la hausse du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale à compter du 1er janvier 2023, les cotisations des régimes de frais de santé seront également réévaluées. Les nouveaux montants seront communiqués au CSE dès validation sur janvier 2023.

* 1. REGIME INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES

Pour l’année 2023, l’information sur la hausse des cotisations sera transmise au CSE dès validation des nouvelles cotisations.

1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE
   1. DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les modalités spécifiques à la durée et l’organisation du travail sont explicitées dans l’accord sur la flexibilité et les mesures séniors du 15/12/2020.

* 1. FERMETURE ANNUELLE ET CONGES

Les éventuelles fermetures annuelles ainsi que l’organisation des congés payés seront réglées après information du CSE. D’une manière générale, les congés seront pris selon les modalités habituelles et si nécessaire par roulement, en veillant à adapter les absences aux exigences de fonctionnement des services et dans le cadre de l’accord d’entreprise sur le sujet, tout en considérant les attentes des salariés.

* 1. JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est définie au lundi 8 mai pour 2023 et sera donc travaillée pour l’ensemble du personnel. Ce dernier aura la possibilité de poser une journée de congé selon les règles en vigueur dans l’entreprise. Il est précisé que pour l’équipe de suppléance (week-end), cette journée sera planifiée sur le mois de mai après information au CSE.

1. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) & EGALITE PROFESSIONNELLE
   1. RAPPEL DISPOSITIONS POUR LE PERSONNEL SENIOR

Les dispositions spécifiques concernant le personnel de l’entreprise âgé de plus de 56 ans ont été revues dans le cadre de l’accord sur la flexibilité signé le 15/12/2020.

* 1. SUIVI DES MESURES DE L’ACCORD NAO 2021
     1. FORMATION DE PREVENTION AUX TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

La campagne de prévention prévue dans les précédentes NAO a été lancée entre la fin de l’année 2021 et l’année 2022. Celle-ci s’est concrétisée par la suite des formations de prévention aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et également par la mise en place d’une communication plus marquée et de routines d’étirements. Tous les services de l’entreprise ont pu bénéficier de l’accompagnement de l’infirmière de santé au travail qui organisera des rappels ponctuels sur 2023 afin de maintenir cette dynamique.

* + 1. DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une démarche pour accompagner la transformation a été initiée par la direction en 2021 et repose sur 4 piliers : « Prévenir » « Sensibiliser » « Détecter/partager/aider » « Evaluer ». Cette démarche se poursuit et sera renforcée sur l’année 2023.

* + 1. EVOLUTION DE LA CHARTE DE TELETRAVAIL

La charte de télétravail a été mise à jour au 31 aout 2021 afin d’assouplir certaines dispositions, notamment le passage de deux jours à trois jours de travail à domicile autorisés par semaine. Ce document encadre cette forme particulière d’organisation du travail et doit être respecté dans un cadre régulier comme ponctuel.

* + 1. MOBILITE DES SALARIES - DEMARCHE ECOMOBILITE

Comme précisé à l’article 5.1.1, la Direction a démarré une démarche d’écomobilité afin de proposer à tous les salariés des solutions de transport domicile/travail plus respectueuses de l’environnement tout en maintenant leur niveau de pouvoir d’achat. Les discussions à ce sujet seront rouvertes sur l’année 2023 dans le but de définir un plan de mobilité ainsi que les nouvelles dispositions salariales afférentes.

* + 1. OUVERTURE DE LA SALLE DE DETENTE ET DE LA SALLE CSE

Après plusieurs mois d’attente en raison du contexte COVID19, la salle de détente a pu être officiellement ouverte le 04/07/2022. Cet espace dédié au bien-être et au repos est donc accessible pour tous les salariés qui souhaitent s’y rendre dans le respect de la charte en vigueur affichée à l’intérieur.

La salle CSE a quant à elle été aménagée et ouverte durant le mois de septembre 2021.

* 1. NOUVELLES MESURES
     1. ACTIONS D’ERGONOMIE ET DE PREVENTION

L’année 2022 a permis de déployer plusieurs actions d’amélioration des conditions de travail telles que (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

* L’installation d’un Exocanne sur les lignes K0, Servo et Flex et l’utilisation d’un Exosquelette sur zone LPE
* La modification du poste de préparation GTP
* La mise en place d’un Lifter en sortie de ligne pour les bacs de la ligne Servo ainsi qu’un système mécanique de levée bac et un convoyeur
* L’installation de 5 postes d’assemblage Alpsolu avec hauteur réglable + autres divers aménagements (sacs à dos hauteur réglable, chariots de transports radiateurs, palan, presses à main…)
* L’acquisition de chaises ergonomiques et la réorganisation de certains bureaux
* Le déploiement de l’éclairage LED dans toute l’usine
  + 1. ACCORD EGALITE HOMMES FEMMES ET QVT

Un accord sur ce thème a été signé le 04/07/2022 et réaffirme la volonté des Parties de s’engager et agir en faveur de la Qualité De Vie au Travail et l’Egalité Hommes-Femmes. Les objectifs et indicateurs associés qui y sont abordés sont regroupés sous les grands thèmes suivants :

* L’embauche
* La formation et la promotion professionnelle
* L’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle
* La rémunération

1. FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est établi en autant exemplaires originaux que nécessaire pour remise à chaque signataire, à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de la Haute Savoie ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bonneville.

A l'issue de la procédure de signature, l'employeur notifiera, par lettre remise en main propre, à chaque Organisation Syndicale représentative un exemplaire de l'accord.

Dès lors que l’accord remplira les conditions de validité en termes de signataires prévues par l’article L.2232-12 du Code du travail, il sera ensuite procédé aux formalités suivantes :

1. Enregistrement du dossier via l’applicatif Télé@ccord (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) en vue de sa transmission automatique à la DREETS de Haute Savoie avec dépôt de :

• un exemplaire de la version complète datée et signée sous format PDF ;

• un exemplaire sous format traitement de texte doc(x) de la version anonymisée de l’accord selon l’option retenue par les parties, avec les courriers/actes correspondant aux décisions des parties à cet égard avec les courriers/actes correspondant aux décisions des parties à cet égard (articles L.2231-5-1, 2e alinéa et R.2231-1-1 du Code du travail).

1. Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception d’un exemplaire original au greffe du Conseil des Prud’hommes de Bonneville.

Le présent accord sera également tenu à la disposition des salariés, un avis sera affiché sur les panneaux d’affichage prévu à cet effet et sur Bosch Global Net : <https://inside-ws.bosch.com/myhr/fr/topic_page/locations_fr_/?content=Employee_b34de55d-3027-422a-bc6c-73e3a6a2ed13>

1. PUBLICATION DE L’ACCORD DANS LA BASE DE DONNEES NATIONALE DES ACCORDS COLLECTIFS

Il est rappelé que le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale des accords collectifs.

A cet effet, les parties pourront convenir d’occulter certaines parties et dispositions du présent accord via un acte d’occultation ratifié par l’employeur et la majorité des Organisations Syndicales signataires, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1-I du Code du travail).

Par ailleurs, l’employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l’entreprise, en application de dispositions de l’article L.2231-5-1 du Code du travail.

A défaut, il sera procédé en vue de cette publication de sa version intégrale dans la base de données nationale à une anonymisation simple du présent accord, avec suppression uniquement du nom et signatures des parties, tel que prévu à l’article R.2231-1-1-II du Code du travail.

Marignier, le 13/12/2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la direction** | **Pour les Organisations Syndicales** |
| M. XXX, Directeur de site | Mme XXX pour la CGT |
|  | Mr XXX pour la CFTC |