

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Accord d'Entreprise TECUMSEH Barentin SAS du 8 février 2022

SOMMAIRE

[1. DISPOSITIONS GENERALES 4](#_Toc95809934)

[1.1. Portée de l’Accord 4](#_Toc95809935)

[1.2. Formalités de Dépôt et Mise en Application 4](#_Toc95809936)

[1.3. Adhésion 5](#_Toc95809937)

[2. POINTS D’ACCORD 5](#_Toc95809938)

[2.1. Revalorisation des salaires de base pour l’année 2022 5](#_Toc95809939)

[2.2. Congés ancienneté et repos supplémentaire 6](#_Toc95809940)

[2.3. Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes 6](#_Toc95809941)

[2.4. Travailleurs Handicapés 6](#_Toc95809942)

[2.5. Fermeture 6](#_Toc95809943)

[2.6. Journée de solidarité 7](#_Toc95809944)

[2.7. Mutuelle/prévoyance et Epargne salariale 7](#_Toc95809945)

[2.8. N.A.O 2023 7](#_Toc95809946)

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

La Société TECUMSEH Barentin SAS

2A, rue de Warendorf- 76360 BARENTIN

Représentée par :

Monsieur , en sa qualité de Directeur Manufacturing.

Madame , en sa qualité de Responsable Ressources Humaines.

**D’une Part**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société Tecumseh Barentin SAS, représentées par :

Pour le syndicat CGT Monsieur Délégué Syndical

Pour le syndicat CFE-CGC Monsieur Délégué Syndical

**D’autre Part**

-----------------------------------------------------------------------

**PRELIMINAIRE**

En application des articles L.2241-1 à L.2241-2 et L.2242-5 à L.2242-14 du Code du Travail les Organisations Syndicales représentatives au sein de TECUMSEH Barentin SAS ont été invitées à participer à la négociation annuelle obligatoire. Suite à la réunion préparatoire du 20 janvier 2022 au cours de laquelle les parties ont, notamment, arrêté d’un commun accord le calendrier des réunions de négociation, celles-ci se sont tenues les 25 janvier, 1er et 8 février 2022.

L’ensemble des parties attestent du sérieux et de la loyauté des négociations. Les délégations syndicales ont disposé de l’ensemble des informations utiles sur les matières de la négociation obligatoire prévues aux articles L.2242-5 et suivants, ces informations permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l’employeur a proposé le regroupement des obligations de négocier en 3 blocs :

– négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise ;

– négociation sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;

– négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

L’ensemble de ces thèmes ont été successivement abordés au cours des réunions de négociation.

Ceci ayant été préalablement exposé il est convenu ce qui suit :

# DISPOSITIONS GENERALES

## Portée de l’Accord

Le présent accord règle les rapports entre la Société TECUMSEH BARENTIN SAS et les salariés de l’entreprise et s’applique aux salariés sous contrat à durée indéterminée et déterminée. De même, les clauses de la présente convention s’appliquent sans distinction de sexe ou de nationalité à toutes les personnes salariées de la Société TECUMSEH BARENTIN SAS.

## Formalités de Dépôt et Mise en Application

Le dépôt du présent accord sera effectué dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et suivants et D 2231-2, D 2231-4 à D 2231-7 du Code du Travail.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire puis, le cas échéant, à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité. Il sera également notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise, et aux Délégués du Personnel.

Après expiration du délai d’opposition, le présent accord sera déposé par la Direction de la Société en deux exemplaires dont l’un sur support papier signé des parties et l’autre sur support électronique, exemplaires accompagnés du procès-verbal d’ouverture des négociations consignant les propositions des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi dont relève le siège social de la Société et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de ROUEN.

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de son dépôt.

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

## Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l’objet d’un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

# POINTS D’ACCORD

Au terme des négociations, les Organisations Syndicales signataires et la Direction sont convenues des points suivants :

## Revalorisation des salaires de base pour l’année 2022

Les parties signataires se sont attachées à trouver les solutions qui contribuent à la reconnaissance des efforts réalisés par l’ensemble des salariés de l’entreprise pour améliorer le niveau de qualité des produits et services offerts à ses clients.

Elles ont souhaité décliner ces solutions en fonction de la nature des organisations du travail et des responsabilités propres à chacune des catégories du personnel.

**Personnel Ouvrier Spécialisé/Ouvrier Professionnel**

* + - **Au 1er mars 2022,** **une augmentation générale des salaires de base de 90€ brut mensuel.**

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le montant des augmentations générales sera proportionnel au taux d’emploi.

**Personnel ETAM/Cadre**

* + **ETAM**
    - **Au 1er mars 2022, une** **augmentation générale des salaires de base de 90 € brut mensuel.**
    - **Au 1er avril 2022 Une augmentation individuelle des salaires de base de 0.40%**
  + **CADRE** 
    - **Au 1er mars 2022, une** **augmentation générale des salaires de base de 90 € brut mensuel.**
    - **Au 1er avril 2022 Une augmentation individuelle des salaires de base de 1.10%**

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le montant des augmentations générales sera proportionnel au taux d’emploi.

**Modalités d’application**

Les dispositions concernant l’augmentation générale seront appliquées aux salariés de la SAS TECUMSEH Barentin des catégories définies présents dans les effectifs à la date du 1er janvier 2022 et toujours présents dans les effectifs au 1er mars 2022.

L’augmentation générale sur les salaires de base mensuels bruts sera appliquée sur la paie du mois de mars 2022.

## Congés ancienneté et repos supplémentaire

En vue d’améliorer les conditions de travail des salariés en fin de carrière, une journée de repos supplémentaire par année est accordée à tous les salariés âgés de 60 ans et plus.

Le salarié pourra prendre cette journée dès qu’il aura atteint l’âge de 60 ans. Si le salarié ne cherche pas à bénéficier de cette journée de repos ou si le contrat est rompu avant que le salarié ait bénéficié de cette journée, ou avant qu’il en ait acquis le droit, aucune indemnisation au titre du repos non pris ne sera versée.

Dans le cadre de l’harmonisation des congés d’ancienneté, les cadres bénéficieront d’un quatrième jour de congé d’ancienneté pour 25 ans d’ancienneté.

## Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

La règle générale de l’Entreprise est l’absence de volonté avérée d’écart de gestion et de rémunération entre les femmes et les hommes.

Signature de l’Accord triennal du 1er décembre 2021 pour 2022.2023 et 2024.

## Travailleurs Handicapés

Les parties s’accordent à poursuivre d’ici la fin de l’année 2022 l’engagement sur les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

* Aménagement de postes,
* Maintien du personnel ayant des restrictions médicales fortes,

L’Entreprise poursuivra également le développement de sa politique d’adaptation de l’organisation pour faciliter l’insertion et l’évolution professionnelle des travailleurs handicapés et le maintien dans l’emploi des salariés en risque de désadaptation.

## Fermeture

Les fermetures d’entreprise pour l’année 2022  sont les suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| **Organisation de Travail** | |
| Fermeture Congés d’été | Du 8 août au 21 août 2022 |
| Fermeture Congés d’Hiver | Du 26 décembre au 31 décembre 2022 |
| Fermetures Exceptionnelles | 1 RTTE/Mod, le 27 mai 2022  1 RTTE/Mod, le 6 juin 2022 (journée de solidarité)  1 RTTE/Mod le 15 juillet 2022  1 RTTE/Mod, le 31 octobre 2022 |

## Journée de solidarité

Au titre de l’année 2022, suivant article 2.5 du présent accord et conformément à l’accord actuellement en vigueur au sein de l’Entreprise, la journée de solidarité est positionnée le Lundi de Pentecôte soit le 6 juin 2022.

Après accord des parties, sur cette journée, sera positionné un RTTE/Modulation par l’Entreprise.

Cette mesure est applicable pour l’année 2022 uniquement.

## Mutuelle/prévoyance et Epargne salariale

Les parties conviennent de renvoyer ces thématiques de négociation à la négociation de Groupe.

## N.A.O 2023

Les parties signataires conviennent de lancer les NAO 2023 dans le courant du 1er trimestre de l’année 2023.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Barentin, le 8 février 2022.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| **Directeur Manufacturing** | **Responsable Ressources Humaines** | **Délégué Syndical CGT** | **Délégué Syndical  CFE-CGC** |