

**Accord annuel 2022 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

**NAO 2022**

Entre,

La Société LAHERA Productions SAS, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Castres sous le numéro : RCS 333 956 282, située RN 112, La Roubinarié, 81 200 MAZAMET, désignée ci-après l’entreprise, représentée par, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_agissant en qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

D’une part,

Et

Les Organisations syndicales représentatives, ci-dessous désignées :

* Force Ouvrière (FO), représentée par, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Délégué Syndical
* Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par, \_\_\_\_\_\_\_\_\_, Délégué Syndical

D’autre part,

Ont, conformément aux articles L.2242-13 et suivants du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur le thème de la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée.

**Préambule**

En 2021, le marché de la construction a connu une reprise suite à la crise sanitaire. D’autre part, selon l’INSEE, l’indice des prix à la consommation (mensuel, ensemble des ménages, France, base 2015) - Ensemble hors tabac (4018 E) était en forte augmentation en 2021. En effet, celui-ci a atteint un niveau historique de 2,8% au 31 décembre par rapport à l’année précédente.

Les ventes des constructeurs de maison et les démarrages de chantiers, notamment de maisons individuelles sont en hausse par rapport à 2020. Cette hausse s’est traduite par une augmentation de la vente de produits TERREAL.

L’année 2021 a été contrastée. Toute l’année 2021 a été marquée par une pénurie de produits, les usines rencontrant des difficultés pour faire face à la demande. L’EBITDA a progressé en 2021 mais l’avance générée au premier semestre s’est malheureusement réduite au deuxième. En effet, les volumes supplémentaires ont été compensés par des dérives de coûts importantes, notamment à cause de la forte hausse des prix de l’énergie au cours du dernier trimestre.

Le groupe Terreal doit donc rester attentif aux variations du marché et à l’augmentation entre autre des coûts de l’énergie.

2021 étant une année particulière et exceptionnelle tant du point de vue de l’inflation que du marché et de la variation des coûts, la Direction a souhaité être à l’initiative d’un calendrier et d’une proposition répondant à ce contexte économique particulier.

Malgré la pandémie COVID-19, la filiale LAHERA Productions a vu ses ventes nettes progresser en 2021 de +22% versus N-1, grâce notamment à une très forte croissance de l’activité solaire. L’entreprise a dû procéder à deux augmentations tarifaires successives applicables au 1er septembre 2021 et 01 janvier 2022 pour compenser les fortes hausses enregistrées sur les principales matières 1ères (métaux notamment) au second semestre. Des hausses importantes et généralisées de prix de vente par tous les acteurs pourraient à terme impacter négativement l’évolution du marché de la construction.

Conformément aux dispositions de l’article L2242-13 du code du travail, LAHERA Productions a ouvert la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise et a invité les organisations syndicales représentatives à une première réunion le 11 février 2022.

Cette réunion a fait l’objet de la part de la Direction d’une présentation détaillée des données économiques et des données chiffrées relevant des thèmes de la négociation. Direction et organisation syndicale ont échangé sur ces différents sujets. Les syndicats ont présenté des revendications communes et la Direction leur a fait une première proposition.

La deuxième réunion du 17 février 2022 a débuté par l’énonciation des positions des parties à la négociation puis, après débats, discussions, a permis la concrétisation des échanges.

Ces réunions de négociations ont donc abouti aux dispositions arrêtées et convenues qui suivent :

1. **Champ d’application de l’accord**

#### Article 1 – Bénéficiaires de l’accord

Le présent accord s’applique au personnel non cadre de la société LAHERA Productions, étant rappelé que la politique salariale cadre et assimilés cadres est, cette année, fondée sur des augmentations individuelles et ce en raison de leur autonomie dans l’organisation de leur travail et de leur temps de travail.

Toutefois, certaines mesures de cet accord seront étendues au personnel cadre : articles 4, 5, 6, et 7.

1. **Rémunération**

#### Article 2 – Augmentation générale (AG)

Il sera appliqué aux salaires de base une augmentation générale de :

**3,1% à compter du 1er mai 2022**

#### Article 3 – Augmentations individuelles (AI)

**L’enveloppe réservée aux AI représente 0,4% de la masse salariale des non cadres concernés**.

Comme pour les AG, la **date d’effet des AI est le 1er mai 2022.**

Définition des augmentations individuelles :

Les AI ne peuvent concerner un-e salarié-e :

* Embauché-e ou promu-e de moins de 6 mois au 1er mai 2022 ;
* n’ayant pas atteint ses objectifs 2021 ;
* en CDD ou en situation de préavis (démission, licenciement ou retraite).

Les AI doivent être argumentées.

Avant d’être communiquées aux salariés bénéficiaires par leur manager (N+1), elles devront être approuvées par le Responsable dudit manager (N+2) et le Directeur du site.

**Article 4 – La prime transport**

La prime de transport annuelle est majorée de 70 euros pour l’année 2022 son montant s’établit donc à 150 euros.

Pour en bénéficier, il faut avoir 3 mois minimum d’ancienneté dans l’entreprise et être présent à la date de valeur des virements des salaires du mois de septembre. Elle est versée prorata du temps de présence et n’est pas versée en cas de dispense de préavis.

Sont exclus du dispositif les salariés :

* bénéficiant d’un titre d’abonnement de transport en commun ;
* bénéficiant d’un véhicule mis à disposition permanente par l’employeur avec prise en charge par celui-ci des dépenses de carburant ou d’alimentation électrique du véhicule ;
* logés dans des conditions telles qu’ils ne supportent aucun frais de transport domicile-travail ;
* dont l’employeur assure gratuitement son transport.

Elle sera versée exceptionnellement en une fois en septembre 2022 puis pour les prochaines années, en deux fois au mois d’avril et au mois de septembre.

Pour rappel, elle est non soumise à cotisations et non imposable. Toutefois, il est précisé que les salariés qui optent, dans leur déclaration d’impôt, pour la déduction de leur frais professionnel selon le régime des frais réels devront déclarer le montant de cette prime.

1. **Le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

#### Article 5 - Participation

Conformément à l’accord de participation de groupe des salariés aux résultats du groupe TERREAL du 14 octobre 2020, l’enveloppe au titre de l’année 2021 n’est pas encore connue à ce jour.

Cette somme est répartie entre tous les salariés du groupe TERREAL, ayant au moins 3 mois d’ancienneté, proportionnellement à leur salaire annuel plafonné à 3 PASS.

Ce montant de participation individualisé sera versé dans le courant du mois de mai selon le choix du salarié par :

* Virement sur son compte bancaire ;
* Investissement dans le Plan d’Epargne Groupe TERREAL.

#### Article 6 – Intéressement

Un accord d’intéressement pour la période 2019-2021 avait été signé le 20 Juin 2019.

Le montant annuel maximum de la prime d’intéressement pour les années 2019-2021 est fixé à 300€ en cas d’atteinte des indicateurs retenus dans l’accord. Un accord d’intéressement pour la période triennale 2022-2025 sera négocié au premier semestre 2022. Cet article concerne également le personnel cadre de l’entreprise.

1. **Autres engagements**

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

La direction de l’entreprise poursuit sa politique en matière d’égalité professionnelle entre hommes et femmes, en veillant notamment à ce que chaque femme recrutée le soit au même niveau de rémunération qu’un homme occupant le même poste.

1. **Dispositions générales**

**Article 8 - Entrée en vigueur, durée de l'accord et mise en œuvre**

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

**Article 9 - Communication de l'accord**

Les mesures du présent accord feront l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise par voie d’affichage.

**Article 10 - Dépôt et publicité**

Après notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives, il sera déposé par la Direction de l'entreprise sur la plateforme en ligne du Ministère chargé du Travail *« TéléAccords - Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise »*.

Un exemplaire papier sera déposé en recommandé avec accusé de réception au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Castres.

Fait en 5 exemplaires à Mazamet, le 07 Mars 2022.

Pour LAHERA Productions,

Pour le syndicat FO,

Pour le syndicat CFDT,