

Site de LA ROCHE SUR YON

**ACCORD D'ENTREPRISE**

**RELATIF AUX NEGOCIATIONS SALARIALES 2022**

[1 Champ d’application 2](#_Toc96697138)

[2 Mesures pour 2022 3](#_Toc96697139)

[2.1 Augmentation générale Non-Cadres pour l’année 2022 3](#_Toc96697140)

[2.1.1 Définitions 3](#_Toc96697141)

[2.1.2 Taux 3](#_Toc96697142)

[2.1.3 Clause de revoyure 2022 3](#_Toc96697143)

[2.2 Augmentations individuelles non-cadres 3](#_Toc96697144)

[2.3 Mesures complémentaires 4](#_Toc96697145)

[2.3.1 Prime cyclique de maintenance 4](#_Toc96697146)

[2.3.2 Indemnité d’éloignement 4](#_Toc96697147)

[2.3.3 Aide carburant 5](#_Toc96697148)

[2.3.4 Mesures en faveur d’un transport plus éco-responsable 5](#_Toc96697149)

[2.3.5 Prime de formateur 5](#_Toc96697150)

[2.3.6 Prime de présentéisme et Covid-19 6](#_Toc96697151)

[2.3.7 Entretien de rémunération 6](#_Toc96697152)

[2.3.8 Effectif MOD 6](#_Toc96697153)

[2.3.9 Négociations salariales 2023 6](#_Toc96697154)

[3 Dispositions relatives à l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes 6](#_Toc96697155)

[4 Dispositions générales 6](#_Toc96697156)

[4.1 Durée de l’accord 6](#_Toc96697157)

[4.2 Dépôt de l’accord 7](#_Toc96697158)

Entre

ATLANTIC INDUSTRIE, dont le siège social est situé Rue Monge à la Roche sur Yon, et représentée par X, Directeur d’usine,

*d'une part,*

et l’ensemble des Organisations syndicales présentes dans l’entreprise qui ont été invitées à la négociation :

* le syndicat CFDT, représenté par X et X,
* le syndicat CGT, représenté par X,
* le syndicat FO, représenté par X,
* le syndicat UNSA, représenté par X,

*d'autre part,*

**Préambule**

Le présent accord est conclu à l'issue des réunions de négociations annuelles engagées par la Direction d'ATLANTIC INDUSTRIE et les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et UNSA qui se sont déroulées les 21 décembre 2021, 14 et 26 janvier 2022, 15 et 25 février 2022.

Il s’inscrit dans la continuité des accords précédents. Il a pour objet la mise en œuvre de la politique salariale pour l'année 2022, et s’inscrit dans le cadre de la thématique de négociation collective *Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée* dans l'entreprise.

Le présent accord vise à concilier au mieux les intérêts des clients, des salariés et des actionnaires dans une démarche de développement durable de l'entreprise.

# Champ d’application

Les dispositions du présent accord, relatives à la politique salariale, concernent le personnel de la société ATLANTIC INDUSTRIE, dont le siège social est situé à La Roche sur Yon.

Il est convenu entre les parties que la situation du personnel Cadre est gérée en application de la politique de rémunération Cadre mise en œuvre par la Direction dans l’entreprise, et n’est donc pas concernée (sauf dispositions contraires) par les dispositions du présent accord.

Le personnel concerné par le présent accord est donc la population de salariés Non-Cadres.

# Mesures pour 2022

## Augmentation générale Non-Cadres pour l’année 2022

### Définitions

L’évolution en niveau se mesure en comparant les salaires de base de date à date.

L’évolution en masse se mesure en comparant l’ensemble des rémunérations perçues au cours de l’année civile à l’ensemble des rémunérations perçues au cours de l’année civile précédente.

L’évolution en masse comprend d’une part l’incidence des augmentations générales et d’autre part les effets de report et les effets de « GVT » (Glissement, Vieillissement, Technicité).

### Taux

Les parties signataires conviennent d’une augmentation générale de 2,5 % pour l’année 2022, avec un minimum de 46 euros mensuels bruts pour un salarié à temps plein (162,50 heures).

Le salaire minimum base 162,50 heures passera de 1 668,90 euros à 1 718 euros (+ 2,9 %).

Ces mesures s’appliqueront sur les paies du mois d’avril 2022 avec un rappel à compter du 1er janvier 2022.

### Clause de revoyure 2022

Si l’évolution du coût de la vie mesuré par l’indice INSEE en masse (hors tabac) du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 dépassait 1,6 %, les parties signataires en discuteraient lors des prochaines négociations salariales, pour examiner la situation et voir l'opportunité de procéder aux ajustements nécessaires.

## Augmentations individuelles non-cadres

L’augmentation en masse liée à l’octroi d’Augmentations Individuelles pour le personnel Non-cadre sera de 1 % pour l’année 2022.

Ce budget AI permet de reconnaître les personnes en progression sans négliger les « séniors ». Il est convenu qu’un minimum de 65 % des salariés Non-Cadres de l’entreprise bénéficieront d’une AI.

Cette mesure s'appliquera sur les paies du mois d’avril 2022 avec un rappel à compter du 1er janvier 2022.

## Mesures complémentaires

### Prime cyclique de maintenance

La prime cyclique de maintenance (cycle de 5 ou 4 semaines), versée au personnel de maintenance dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles applicables au sein de l’entreprise, sera remplacée par une prime mensuelle forfaitaire de 90 euros bruts.

Elle sera en application à compter du 1er mai 2022 payable en mai 2022.

### Indemnité d’éloignement

Dans un contexte de hausse sensible du prix du carburant, impactant fortement les salariés éloignés de leur lieu de travail, les parties s’accordent sur une revalorisation de l’indemnité kilométrique dite « d’éloignement » versée aux salariés qui sont contraints d’utiliser leur véhicule personnel pour effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail habituel.

Ainsi, seuls peuvent prétendre au versement de cette indemnité les salariés qui sont dans l’impossibilité d’utiliser les transports en commun :

* soit parce que leur trajet domicile-lieu de travail habituel n’est pas desservi ou l’est mais dans des conditions incommodes pour le salarié,
* soit en raison de conditions d’horaires particuliers de travail.

Pour rappel, ne sont concernés que les salariés qui ont une distance de plus de 6 kilomètres entre leur domicile et leur lieu de travail habituel (distance déterminée sur Google Maps trajet le plus rapide ou si même durée, le plus court).

Dès lors, le montant de l’indemnité kilométrique versé aux salariés concernés est déterminé comme suit :

*Montant de l’indemnité kilométrique journalière = distance entre le domicile et le lieu de travail habituel (exprimée en nombre de kilomètres) \* 0,06 €*

Les parties conviennent que l’indemnité kilométrique journalière versée sera d’au minimum 0,5335 € et maximum 1 €, par jour de travail (soit à titre indicatif, pour un mois de 20 jours de travail, 10,67 € minimum et 20 € maximum).

Elle ne sera versée que pour les jours travaillés incluant un déplacement domicile-lieu de travail (pas de versement en cas de télétravail).

En contrepartie de cette indemnité versée par l’employeur, les salariés concernés s’engagent à l’utiliser conformément à son objet et à mettre à disposition de l’employeur :

* un justificatif de domicile,
* une attestation sur l'honneur selon le modèle défini par l'employeur,
* ainsi qu’une copie de carte grise à jour.

Elle sera calculée par mois civil et payé sur la paie du mois suivant à compter du 1er mai 2022 (payée en juin 2022).

Seront également concernés par cette disposition les salariés ayant le statut Cadre de l’entreprise.

### Aide carburant

Dans un contexte de hausse sensible du prix du carburant, impactant fortement les salariés éloignés de leur lieu de travail, les parties prévoient également le versement d’une prime d’aide au transport, dans les conditions définies ci-après.

Ainsi, pour le personnel (toute catégorie) dont les horaires et/ou la localisation du domicile (en application des dispositions légales et réglementaires régissant la prise en charge des frais de transport personnel) ne lui permettant pas de bénéficier des transports publics, il est prévu le versement par l'employeur d’une prime d'aide au transport de 80 euros (nets car absence de charges en application de la règlementation applicable) payable sur la paie du mois de mai 2022 sous réserve de sa présence effective minimum de 6 mois appréciée au 1er mai 2022.

Ce versement se fera sous réserve de la remise d'une copie de la carte grise du véhicule dont le salarié est détenteur ainsi que d'une attestation sur l'honneur selon le modèle défini par l'employeur.

Cette prime sera versée aux salariés à temps partiel travaillant moins d’un mi-temps au prorata du nombre d’heures travaillées par rapport au mi-temps, ainsi qu’aux salariés ayant le statut Cadre.

### Mesures en faveur d’un transport plus éco-responsable

Les salariés - qui ne bénéficient pas de l’indemnité d’éloignement - réalisant le trajet domicile-lieu de travail habituel via un mode de mobilité active, notamment la marche à pied et le vélo, ainsi que l'ensemble des modes de déplacement pour lesquels la force motrice humaine est nécessaire, avec ou sans assistance motorisée, au minimum 120 jours par an percevront une allocation forfaitaire, dans le cadre du Forfait mobilités durables.

Cette allocation forfaitaire sera de 0,5335 € par jour de travail (soit 10,67 € par mois pour 20 jours de travail).

Cette allocation sera versée aux salariés à temps partiel travaillant moins d’un mi-temps au prorata du nombre d’heures travaillées par rapport au mi-temps, ainsi qu’aux salariés ayant le statut Cadre.

Le versement de ce montant se fera sous réserve de la remise d'une attestation sur l'honneur de la pratique du mode de transport précité, selon le modèle défini par l'employeur.

Elle sera calculée par mois civil et payée sur la paie du mois suivant à compter du 1er mai 2022 (payée en juin 2022).

### Prime de formateur

Les parties conviennent du versement d’une prime de 16 euros bruts par jour de formation pour les salariés amenés à dispenser les formations suivantes :

* Formation métier ;
* SST ;
* EPI ;
* CACES ;
* Pont ;
* Nacelle ;
* Transpalette gerbeur.

Elle sera calculée par mois civil et payé sur la paie du mois suivant à compter du 1er mai 2022 (payée en juin 2022).

### Prime de présentéisme et Covid-19

Afin de réduire l’impact sur la prime de présentéisme des équipiers et équipières impactées par le Covid-19 et dans l’impossibilité de télétravailler, l’ensemble des absences sur la période du 1er octobre 2021 au 28 février 2022 n’impacteront pas le bonus et le bonus supplémentaire.

Les régularisations se feront à compter de la paie du mois de mai 2022.

### Entretien de rémunération

Il est convenu entre les parties que seront déployés les efforts nécessaires afin que soit approché l’objectif d’un entretien de rémunération individuelle par an. C’est pourquoi les AG/AI seront appliquées sur le bulletin du mois d’avril 2022 avec effet rétroactif à janvier 2022.

### Effectif MOD

La Direction s’engage, sur l’année 2022, à augmenter l’effectif de 10 salariés en Main d’œuvre Directe, hors TPA.

L’effectif concerné passera donc de 415 salariés au 31 décembre 2021 à 425 minimum au 31 décembre 2022 hors TPA.

### Négociations salariales 2023

Elles s’ouvriront en décembre 2022 avec un objectif de clôture en février 2023.

# Dispositions relatives à l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Un avenant à l'accord visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu dans l’entreprise, ce dernier s’attachant notamment au respect de l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

# Dispositions générales

En dehors des dispositions traitées par l’accord, il sera fait une stricte application des dispositions des accords en vigueur ainsi que des dispositions légales et conventionnelles.

## 4.1 Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour l’année 2022, sauf mention particulière.

Ses dispositions seront applicables à compter du lendemain de la date de dépôt de l’accord, sauf clauses contraires. Il entrera en vigueur à l’issue du délai d’opposition de 8 jours.

Il pourra le cas échéant être modifié par voie d’avenant. En cas de révision, un avenant sera conclu dans les mêmes conditions que l’accord initial.

Les parties signataires s’engagent à appliquer et à respecter sincèrement et sans réserve l’ensemble des dispositions du présent accord sur l’intégralité de sa durée.

## 4.2 Dépôt de l’accord

Le présent accord est établi en 6 exemplaires (sous format papier) :

* 4 seront remis aux organisations syndicales,
* 1 sera remis à la Direction,
* 1 au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de la Roche sur Yon.

Le présent accord fera également l’objet d’un envoi sous forme de fichier informatique auprès de l’Unité Territoriale compétente de la Direction Régionale de la Consommation Concurrence et Emploi.

Le présent accord sera déposé en application des dispositions légales également sous un format « anonymisé » (.docx), permettant la publicité des accords.

Les dépôts seront effectués par l'employeur.

Fait à La Roche sur Yon, le 25 février 2022.

**Pour ATLANTIC Industrie**

**X**

**Signé**

**Pour les syndicats salariés :**

**CFDT UNSA**

**X X**

**Signé Signé**