

**ACCORD D'ENTREPRISE
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR SALAIRE / EMPLOI 2020**

ENTRE

d'une part,

d'autre part,

Préambule

La Direction a présenté l'environnement économique et social ainsi que le contexte de marché dans lequel s'inscrit . Elle a notamment rappelé le bouleversement du paysage concurrentiel, qui oblige . à rechercher les voies d'amélioration de sa rentabilité.

Le niveau de l'inflation sur un an s'établit à +1,2%, à fin décembre 2019 (*source INSEE série hors tabac ensemble des ménages*).

La Direction et les Organisations Syndicales ont formulé leurs propositions et revendications, à l'occasion de réunions en date des 14 novembre 2019, 8 et 16 janvier 2020.

A l'issue de ces réunions, les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu des mesures suivantes:

Article 1: Montant minimal des appointements annuels

A compter du 1^{er} avril 2020 :

- le montant minimal des appointements annuels bruts d'un salarié, occupant un emploi permanent à plein temps au sein de la société, est porté à dix neuf mille neuf cent cinquante euros (19 950 euros).
- la valeur de point reste inchangée, à 8,30 euros.

Article 2 : Plan d'Augmentations

2.1 - Salariés éligibles

Il est expressément convenu entre les parties que sont éligibles au plan d'augmentations les salariés d'emplois permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée présents au 31 décembre 2019.

2.2 - Enveloppe budgétaire attribuée aux augmentations individuelles

L'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles de salaires est de 2% des salaires de base (appointements mensuels de base, effet de l'ancienneté inclus) du personnel au 31 décembre 2019.

Les augmentations individuelles sont attribuées au regard des principes de la politique de rémunération basée sur la performance réalisée, l'emploi tenu et le marché.

2.3 - Mesure spécifique pour les salaires de base inférieurs ou égaux à 29 000 € bruts annuels

Dans le cadre de l'enveloppe définie au point 2.2, une enveloppe spécifique est dédiée aux augmentations individuelles des salaires de base inférieurs ou égaux à 29 000 euros bruts annuels (appointements mensuels de base y compris l'ancienneté, hors ancienneté).

Le montant de cette enveloppe spécifique est de 2,5% des salaires de base inférieurs ou égaux à 29 000 euros bruts annuels (appointements mensuels de base y compris l'ancienneté, hors ancienneté).

Cette augmentation concernera au moins 85% des salariés éligibles, étant précisé que le montant de l'augmentation ne pourra pas être inférieur à 310 euros brut /an.

2.4 - Calendrier de mise en œuvre

Les dispositions définies aux articles 2.2 et 2.3 interviendront à effet du 1^{er} avril 2020.

Article 3 - Prime de vacances

A compter de l'exercice 2020, la majoration de la prime de vacances par enfant à charge (sens fiscal) d'âge inférieur ou égal à 20 ans, ou 25 ans pour les enfants poursuivant des études, est portée à quatre vingts euros bruts (80€).

Article 4 : Revalorisation de l'enveloppe annuelle de l'intéressement

La Direction s'engage à revaloriser l'enveloppe annuelle de l'intéressement pour la durée du prochain accord d'intéressement qui couvrira la période 2020 - 2022 de 0,3% des rémunérations annuelles brutes versées (ex- masse salariale brute DADS).

L'enveloppe annuelle de l'intéressement pour la durée de cet accord sera donc portée à 4,7 % des rémunérations annuelles brutes versées (ex- masse salariale brute DADS) si les objectifs sont atteints à 100 % et au maximum 6,11 % des rémunérations annuelles brutes versées (ex- masse salariale DADS) si les objectifs atteignent ou dépassent 130 %.

Article 5 : Cantine / Tickets restaurants

La Direction d'Industrie organisera au mois juillet 2020 une réunion d'échange en vue d'une éventuelle évolution à effet du 1er septembre 2020 des pratiques constatées en matière de participation de l'entreprise aux frais de cantine ou de tickets restaurants.

Article 6 : Prime mobilité

La loi d'orientations des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 prévoit la possibilité de mettre en place un forfait mobilité pour les salariés se rendant sur leur lieu de travail à vélo ou pratiquant le covoiturage. La Direction d' s'engage à étudier la possibilité de mettre en place cette prime, après la parution des différents décrets d'application de la LOM.

Article 7 : Ouverture de nouvelles négociations en vue d'un éventuel avenant à l'accord télétravail

La Direction d' s'engage à ouvrir de nouvelles négociations au second semestre de l'année 2020 en vue d'un éventuel avenant à l'accord télétravail du 13 avril 2017.

Article 8 : Entretien annuel

Pour mener à bien la mise en œuvre du plan d'augmentations individuelles, chaque salarié doit être reçu en entretien individuel par son manager.

Cela constitue l'occasion de communiquer sur les performances du salarié dans son poste, son développement professionnel et de donner des éléments d'analyse du positionnement en termes de rémunération.

A cette occasion, le manager restitue la performance de l'année précédente au salarié. Dans l'hypothèse où l'appréciation du salarié est divergente de celle de son manager, il pourra faire appel à son manager N+2 ou à son RRH pour échanger à ce sujet.

Les entretiens doivent se dérouler avant le 31 mars 2020. Ils font l'objet d'un calendrier établi par le manager. En cas de circonstances exceptionnelles, la date d'entretien peut être décalée. Dans tous les cas, le manager doit s'assurer que chaque salarié aura un entretien annuel. Si aucun entretien n'a pu être programmé, le salarié peut solliciter directement le manager pour la fixation d'un rendez vous.

Pour les salariés dont la performance a été évaluée comme insuffisante, un plan de retour à la performance doit être défini par le manager. Il s'agit d'un plan d'actions de progrès spécifique à très court terme, dont l'objectif est de permettre un retour à un niveau de performance conforme aux attentes. Ce plan d'actions est communiqué au salarié concerné. Il est engagé sans délai et son suivi est partagé entre le salarié, le manager et le RRH.

Article 9 : Promotion interne - Changement de catégorie professionnelle

La Direction s'engage à poursuivre et accompagner la politique de promotion interne. Dans ce cadre, elle prend l'engagement d'un minimum de :

- 10 passages d'agents de maîtrise ou techniciens au statut cadre à réaliser au cours de l'année 2020 ;

- 15 passages d'ouvriers ou employés au statut d'agent de maîtrise ou technicien à réaliser au cours de l'année 2020.

Article 10 : Contrats en alternance - stagiaires

La Direction maintient son effort pour embaucher des jeunes en contrat en alternance. L'objectif est d'accueillir, au cours de l'année 2020, environ 100 jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Par ailleurs, la Direction s'engage à recruter en contrat à durée indéterminée, en 2020, au moins dix personnes ayant effectué un contrat en alternance ou un stage au sein d'

Article 11 : Représentants élus et mandatés

Concernant les représentants élus et mandatés, la Direction rappelle que :

- La moindre disponibilité d'un salarié élu ou mandaté ne doit pas intervenir dans l'évaluation par sa hiérarchie de la performance réalisée et que l'exercice des mandats représentatifs ne peut avoir d'incidence défavorable sur la rémunération du salarié mandaté.
- Concernant notamment les éléments variables de rémunération, le salarié élu ou mandaté doit percevoir prorata temporis du temps consacré à l'exercice de ses mandats le montant moyen versé pour un temps équivalent aux autres salariés éligibles au même type d'éléments variables de rémunération. Cette disposition est applicable au titre des versements devant intervenir au cours de l'année 2020 même s'ils correspondent à des objectifs au titre de l'année 2019.
- Conformément à l'accord de droit syndical du 11/09/2002 reconduit au sein d' par accord du 30/08/2011, le pourcentage de salariés, élus ou mandatés, promus et /ou augmentés ne doit pas être inférieur à celui obtenu pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, les salariés élus ou mandatés, qui ont disposé sur l'année 2019 d'un nombre d'heures de délégation excédant 30% de la durée du travail contractuelle, bénéficient, dans le cadre du plan d'augmentations 2020, d'une évolution de leur rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

Une restitution sur l'application de cette garantie spécifique est réalisée lors de la première réunion (bilan de l'année écoulée).

Article 12 : Durée - Dépôt

Les dispositions du présent accord forment un tout et ont un caractère indivisible.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. A cette échéance, il cessera automatiquement de produire effet.

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives. Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction:

- auprès de la Direccte afin qu'il puisse être mis à disposition dans la base de données nationale,
- auprès du secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes de