**NAO 2020 – ACCORD D’ENTREPRISE**

Entre

**SATYS Surface Treatment Toulouse**

Dont le siège social est situé  84 route de Seilh - 31700 Cornebarrieu,

Représentée par en sa qualité de Directeur Général

D’une part,

Et

**L’organisation syndicale CFDT,** représentée par, Déléguée Syndicale,

**L’organisation syndicale CGT,** représentée par, Délégué Syndical,

**L’organisation syndicale FO,** représentée par, Déléguée Syndicale,

D’autre part.

**Préambule :**

Les parties se sont réuni les :

* 13 février 2020
* 28 février 2020
* 9 mars 2020

afin d’aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire, conformément aux articles L2242-1 et -2 du code du travail.

Au cours de la première réunion du 13 février, les parties se sont accordées et ont conclu un accord de méthode fixant notamment le calendrier des réunions de négociation et les documents de travail.

Les réunions suivantes ont été dédiées à des négociations entre les parties.

Après négociations, les parties conviennent des mesures suivantes.

1. **Salaires**

Dans le cadre de la politique sociale et salariale de l’entreprise, les parties se sont entendues sur les mesures ci-dessous.

* 1. **Augmentations générales et individuelles [[1]](#footnote-2)**

Les parties se sont entendues afin d’adopter une politique d’augmentation différenciée selon les catégories socio professionnelles :

* **Ouvriers**
* Augmentation générale annuelle de **1 %** effective au 1er avril 2020,
* Budget d’augmentation individuelle annuelle de **0,6 %** effective au 1er avril 2020
* **ETAM**
* Augmentation générale annuelle de **0,8** % effective au 1er avril 2020,
* Budget d’augmentation individuelle annuelle de **0,7** % effective au 1er avril 2020
* **Cadres**
* Budget d’augmentation individuelle annuelle de **1,4 %** effective au 1er avril 2020

Il est en outre convenu entre les parties que, **sous réserve de l’équilibre financier de l’entreprise et de l’atteinte du niveau de commandes et contrats attendu au terme du premier semestre 2020**, une nouvelle réunion sera organisée au mois d’octobre 2020, afin de convenir d’un éventuel complément pour le second semestre de l’année 2020.

Il est enfin précisé que seules les personnes présentes au 30 avril 2020 sont éligibles aux augmentations définies ci-dessus.

* 1. **Ajustements**

Dans le cadre des études de poste en cours, certains ajustements nécessaires à la prise en compte de la polycompétence seront appliqués hors budget.

Une étude de l’évolution des coefficients au cours de la carrière sera en outre réalisée par la Direction ; une attention particulière sera accordée dans ce cadre aux personnes dont le coefficient n’aurait pas évolué depuis 10 ans.

Un point sera réalisé lors du dernier CSE de l’année, afin d’assurer le suivi de ces mesures.

* 1. **Dispositif de maintien exceptionnel de la prime de quart**

Les parties conviennent d’une mesure de maintien de la prime de quart versée aux salariés postés, dans l’hypothèse spécifique où ceux-ci seraient amenés à adopter temporairement, à la demande de la Direction, une organisation du travail à la journée, pour des raisons d’organisation de l’activité.

Ce maintien s’appliquera aux passages à un horaire de journée demandés par la direction dans la limite d’une semaine, et ce, quelque soit le nombre de changements d’horaires demandés au cours de l’année.

Cette mesure ne concerne pas les changements d’horaires de plus longue durée, ni les changements à durée indéterminée convenus entre le salarié et la direction.

* 1. **Ancienneté**

Afin de reconnaître et accompagner nos salariés les plus anciens, cadres et non-cadres, il a été convenu de verser une **prime exceptionnelle** de :

* + **200 €** bruts lors du passage à **15 ans** d’ancienneté,
  + **400 €** bruts lors du passage à **20 ans** d’ancienneté,
  + **500 €** bruts lors du passage à **25 ans** d’ancienneté,
  + **600 €** bruts lors du passage à **30 ans** d’ancienneté.

Cette prime exceptionnelle sera versée au mois de décembre de l’année en cours.

1. **durée et organisation du temps de travail**
   1. **Durée du travail**

Les parties conviennent d’ouvrir au cours de l’année 2020 une réflexion relative à l’assouplissement des horaires d’arrivée et de départ des personnels administratifs, sous réserve de la faisabilité technique d’une telle solution et dans la limite de ce que permet l’organisation de l’activité.

Cette discussion pourra également porter sur les modalités d’organisation du temps de travail de certains personnels, afin d’identifier les possibilités de compensation d’une partie des heures supplémentaires sous forme de repos, sous réserve de la faisabilité technique d’une telle solution.

La Direction propose d’initier une étude sur ces sujets avant la fin du mois de juin 2020, puis de présenter ses réflexions à ses partenaires sociaux au cours du dernier trimestre de l’année 2020.

* 1. **Compte Epargne Temps**

Les parties conviennent d’engager, au cours de l’année 2020, une discussion sur l’opportunité de créer dans un cadre expérimental une formule de Compte Epargne Temps (CET) dédiée aux salariés seniors, afin de leur permettre de mieux aménager s’ils le souhaitent leur fin de carrière.

* 1. **jours enfants malades**

Il est accordé aux salariés cadres et non-cadres dont la présence sera indispensable auprès de leurs enfants malades, jusqu’au douzième anniversaire de ces derniers, un congé rémunéré d’une durée maximale totale de 2 jours par année civile.

Ce congé est octroyé, par journée ou demi-journée, quel que soit le nombre d’enfants et sous condition de délivrance d’un certificat médical attestant que l’état de santé de l’enfant nécessite une présence constante de l’un de ses parents.

* 1. **Congés pour évènements familiaux**

Afin de mettre en cohérence et harmoniser les congés pour évènements familiaux auprès des cadres et des non-cadres, il est convenu d’octroyer à ces deux catégories de personnel, sur justificatif, les congés exceptionnels pour évènements de famille suivants :

* Mariage et Pacs : 5 jours
* Décès d’un grand-parent : 1 jour
* Décès d’un petit-enfant : 1 jour
  1. **Journée de Solidarité**

La journée de solidarité reste due par chaque salarié. Il est convenu de la fixer en réunion de CSE.

1. **Champ d’application**

Le présent accord est conclu pour l’entreprise SATYS Surface Treatment Toulouse et pour tous les salariés de la Société (à l’exception des mesures de salaire qui ne concernent pas les salariés en alternance dont l’évolution du salaire est fixée par la législation).

1. **Conditions d’application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois jusqu’au 31 mars 2021. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

1. **Publicité de l’accord**

Le présent accord est :

* Établi en six exemplaires originaux signés des parties en présence,
* Déposé sur la plateforme de télé procédure du Ministère du travail,
* Déposé en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Toulouse,
* Transmis en un exemplaire à chaque organisation syndicale comme suit :
  + Un exemplaire remis à l’organisation Syndicale CFDT,
  + Un exemplaire remis à l’organisation Syndicale CGT,
  + Un exemplaire remis à l’Organisation Syndicale FO,
* Conservé en un exemplaire par la Direction de la société,

Fait à Cornebarrieu, le 11 mars 2020

Déléguée Syndicale CFDT Délégué Syndical CGT

Déléguée Syndicale FO DG BU

1. Ces mesures ne concernent pas les salariés en alternance dont l’évolution du salaire est fixée par la législation. [↑](#footnote-ref-2)