# ACCORD RELATIF AUX

# NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

Entre :

**La Société Vibracoustic Nantes SAS**, dont le siège social est situé Rue du Tertre, ZI de Nantes, BP 10419, 44474 CARQUEFOU, représentée par**….**, Directeur d’Usine,

d’une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société :

**C.F.D.T.** représentée par **…**, Délégué syndical

**C.G.T.** représentée par **…**, Délégué syndical

d’autre part,

Il est établi, pour l’année 2020, les dispositions suivantes :

**Préambule et champ d’application**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, se sont tenues aux dates suivantes :

* Lundi 13 Janvier 2020
* Lundi 20 Janvier 2020
* Lundi 27 Janvier 2020
* Jeudi 30 Janvier 2020

des réunions afin de conduire les négociations annuelles obligatoires. Conformément aux dispositions légales, ces dernières ont porté sur : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de Vibracoustic Nantes.

Le processus d’augmentation des salaires pour la catégorie cadres est géré conjointement avec le Groupe Vibracoustic.

**Article 1 : Augmentation des salaires 2020**

Compte tenu

* du niveau d’inflation constaté pour 2019,
* des résultats de l’année 2019,
* de la charte de fonctionnement relative aux augmentations de salaire,
* des souhaits des Salariés,

les Partenaires Sociaux et la Direction sont parvenus à l’accord suivant :

**Au 1er avril 2020, une enveloppe moyenne d’augmentations individuelles de 1.8% - dont un talon de 18 euros bruts mensuels par salarié non-cadre embauché avant le 1er Septembre 2019.**

Chaque salarié qui bénéficiera du talon (pour les Non-Cadres) ou ne bénéficiera d’aucune augmentation de salaire (pour les Cadres) recevra systématiquement une explication de la part de son responsable hiérarchique et un point de discussion sera également planifié 6 mois après.

Si cette situation (augmentation minimum ou talon) s’avérait récurrente depuis 2 ans, le salarié sera reçu en entretien par la Direction RH ou le responsable N+2 et un plan d’action sera mis au point pour améliorer la situation.

Ces dispositions concernant l’accompagnement des non-augmentations de salaire ou augmentations minimum feront l’objet d’un accord qui sera négocié avant fin avril 2020.

#### Article 2 : Durée effective et Organisation du temps de travail

Les parties rappellent que l’aménagement de la durée du travail est traité dans le cadre d’accords d’entreprise conclus en septembre et novembre 2012.

Dans ces conditions, il n’est pas envisagé, à ce jour, de révisions de ces accords.

La journée « de solidarité » reste une journée supplémentaire de travail sans rémunération complémentaire. Elle a été définie lors du Comité Social et Economique de janvier.

Il est en outre convenu qu’avant la fin du mois de mars 2020, des avenants aux accords temps de travail seront mis au point en concertation avec les élus sur :

* L’élargissement des plages horaires fixes applicables aux salariés non-cadres (hors salariés en équipe).
* La récupération des temps de trajet effectués le week-end par le personnel cadre au forfait jour.
* L’octroi des 8 jours RTT salarié aux non-cadres : dès le début de l’année et non au fur et à mesure dans l’année comme actuellement et de ce fait, la suppression du plafond du compteur RTT salarié à 5 jours. Mise en place prévue au 1/01/2021.

Il a également été convenu de définir un planning à partir du mois d’avril 2020 qui puisse permettre aux salariés de production (équipes de journée) d’effectuer des postes en équipe de nuit, à condition de l’arrêt des équipes WE et si la charge de travail le permet.

#### Article 3 : Prime de remplacement de responsable d’équipe

La prime de remplacement de responsable d’équipe actuellement de 7,62€ par occurrence passera à 15€ au 1er Février 2020.

#### Article 4 : Prime semestrielle

La prime semestrielle versée 2 fois par an (juin et novembre) aux salariés non-cadres, de 145,84€ bruts par semestre, soit 291,68€ bruts par an, sera portée à 275€ bruts par semestre, soit 550€ bruts par an. Cette disposition sera applicable à compter du versement de juin 2020.

#### Article 5 : Congé Paternité

Pendant le congé paternité, à compter du 1er Février 2020, le salaire sera maintenu intégralement (déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale).

#### Article 6 : Indemnité Kilométrique Vélo

L’Indemnité Kilométrique Vélo est mise en place en date du 1er Janvier 2020, plafonnée à 200 euros par salarié et par an (calendaire). Les bénéficiaires devront remplir une attestation sur l’honneur, joindre un itinéraire kilométrique ViaMichelin et indiquer leur kilométrage au service RH.

Cette prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l’indemnité kilométrique vélo, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail (source : Via Michelin) ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

#### Article 7 – Versement de la paie du mois de Décembre

Il est convenu que pour la paie du mois de Décembre 2020, la date de versement sera avancée et devra permettre aux salariés de disposer de leur paie en date du 29 Décembre.

#### Article 8 : Prime de naissance

Les modalités restent les mêmes que celles négociées en 2019**.**

#### Article 9 : Prévoyance maladie

Les garanties existantes se poursuivent en l’état.

#### Article 10 : Mutuelle

La prise en charge par l’employeur de la cotisation mutuelle de base salarié sera portée de 75% actuellement à 100% à compter du 1er Février 2020.

#### Article 11 : Epargne Salariale

Les sociétés signataires remplissent l’obligation légale définie par la loi n°2001-152 du 19/01/01, complétant l’article L. 2242-12 du Code du Travail.

Des accords d’intéressement, de participation ainsi qu’un Plan d’Epargne Entreprise sont existants.

#### Un accord triennal sur l’intéressement a été signé en Juin 2019 et est en vigueur.

#### Article 12 : Durée et Application de l’Accord

# Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée d’un an applicable au 1er janvier 2020. A l’échéance du terme, il cessera de trouver application et ne pourra produire les effets d’un accord à durée indéterminée, la présente clause constituant la stipulation contraire de l’article L.2222-4 du code du travail.

#### Article 13 : Publicité et Dépôt de l’Accord

Conformément à l’article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et sera ainsi automatiquement transmis à la DIRECCTE. Il sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes.

Un avis sera affiché sur les panneaux de Vibracoustic afin d’informer le personnel de la possibilité de prendre connaissance sur l’intranet du présent accord.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera transmis aux représentants du personnel.

 Fait à Carquefou, le 14 Février 2020

Pour la Société Vibracoustic Nantes SAS

### …

Pour la C.F.D.T

## …

###

###

Pour la C.G.T

**…**