



Siège social et usine :

Route d’Eauze

**32190 VIC-FEZENSAC** – France

Téléphone : + 33 (0)5 62 06 31 12

Télécopie : + 33 (0)5 62 64 40 62

E-mail : [contact-gerstube@effiplast.eu](mailto:contact-gerstube@effiplast.eu)

***NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE***

Etaient présents :

Pour la Direction

Pour le syndicat C.G.T.

Pour le syndicat C.F.D.T.

*→ 1ère réunion : 21 janvier 2020*

*→ 2ème réunion : 11 février 2020*

*→ 3ème réunion : 18 février 2020*

# I – Durée effective et organisation du temps de travail :

**a – Calendrier 2020 :**

L’année 2020 compte 9 jours fériés (hors week-end), soit :

* le 1er janvier
* le 13 avril
* le 1er mai
* le 8 mai
* le 21 mai
* le 1er juin
* le 14 juillet
* le 11 novembre
* le 25 décembre

L’entreprise propose de placer des jours RTT pour les ponts suivants :

* le 22 mai
* le 13 juillet

La journée de solidarité est fixée au lundi 1er juin (RTT)

L’inventaire aura lieu le mercredi 30 septembre 2020

L’entreprise prévoit une fermeture pour congés :

* du 3 août 2020 au 21 août 2020 (S.32 – S.33 et S.34). Reprise le lundi 24 août 2020.
* du 24 décembre 2020 au 31 décembre 2020 (reprise le lundi 4 janvier 2021).

**b - Détermination du nombre de jours de récupération ARTT pour l’année 2020 :**

Chaque année, est calculé le nombre de jours ARTT, correspondant à une année complète d’activité, en fonction des jours fériés ne tombant pas un jour chômé par l’entreprise et de la répartition de l’horaire hebdomadaire.

1- Pour le personnel travaillant 5 jours par semaine (équipe en 2\*8)

La méthode retenue pour déterminer le nombre de jours de récupération ARTT pour un salarié dont l’horaire de travail est réparti sur 5 jours, est la suivante :

**-** détermination du nombre annuel moyen de semaines travaillées au cours de l’année de référence (en jours ouvrés) :

366 - 104 (52 dimanche et 52 samedi) - 25 (jours de congés payés) - X jours fériés

Pour l’année 2020 qui compte 9 jours fériés ne tombant pas un jour chômé.

Nombre de jours ouvrés = 366 – 104 – 25 – 9 = 228 jours

Nombre de semaines = 228 / 5 jours ouvrés = 45.6 semaines effectivement travaillées

- détermination du nombre annuel d’heures de travail au delà de 35 heures :

Nombre d’heures sur la base de 36h = 45.6 \* 36 = 1 641.60 Heures

Nombre d’heures sur la base de 35h = 45.6 \* 35 =1596 Heures

Soit 45.60 heures (= 1 641.6 – 1 596).

- détermination du nombre annuel de jours de récupération ARTT :

45.6 / 7,20 = 6,33 arrondi à **7 jours**

Le calcul ci-dessus correspond à une année complète d’activité, pour une personne présente toute l’année, sans absences ni retards.

2- Pour le personnel travaillant 4.5 jours par semaine (normale)

La méthode retenue pour déterminer le nombre de jours de récupération ARTT est la même que dans le cas précédent et conduit au même résultat en nombre d’heures.

- détermination du nombre annuel de jours de récupération ARTT :

45.6/ 8 = 5.70 arrondi à **6 jours**

3- Pour le personnel travaillant 4 jours par semaine (équipe de nuit)

La méthode retenue pour déterminer le nombre de jours de récupération ARTT est la même que dans le cas précédent et conduit au même résultat en nombre d’heures.

**-** détermination du nombre annuel de jours de récupération ARTT :

45.6/ 9 = 5.06 arrondi à **6 jours**

**II – Contrat « frais de santé »** :

Depuis le 1er janvier 2017, les salariés sont couverts par un contrat obligatoire « remboursement frais de santé » auprès de Apicil.

Pour l’année 2020, Apicil nous a informé d’une évolution des taux de cotisations de l’ordre de 9,5 %

**III – Contrat Prévoyance des cadres et non cadres :**

Les salariés cadres et non cadres sont couvert par un régime de prévoyance obligatoire souscrit auprès du GAN. Celui-ci nous a annoncé une augmentation de 30 % des taux de cotisations non cadres pour 2020.

Nous avons résilié au 31/12/2019, tous les contrats GAN du Groupe Effiplast, et avons demandé à Apicil de nous faire une proposition.

Leurs taux de cotisations sont inférieurs de 42,5 % à ceux du GAN, et ceci en conservant les mêmes garanties.

Nous avons donc changé d’organisme de prévoyance au 1er janvier 2020.

**IV – Epargne salariale**

Un accord de participation des salariés aux résultats de l’entreprise est en vigueur depuis le 14 décembre 2010, ainsi qu’un Plan Epargne Entreprise.

**V – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :

**Rapport sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise sur l’exercice 2018/2019 :**

**Effectif au 30/09/2018 : 66**

**Effectif au 30/09/2019 : 70**

soit : 45 hommes et 25 femmes

**Entrées sur la période :**

Femmes :

 2 agents de production (CDD)

Hommes :

 1 responsable production (CDI)

 5 agents de production (CDD) dont 2 transformés en CDI

 1 magasinier (CDD)

 1 agent expédition (CDD)

**Départs sur la période :**

Femmes :

 1 responsable expédition (retraite)

 1 agent de production (rupture conventionnelle)

Hommes :

 1 responsable production (rupture conventionnelle)

 2 régleurs (rupture conventionnelle)

 1 régleur (démission)

**Répartition par poste de travail au 30/09/2019 :**

Femmes Hommes

**Ouvriers** :

Agents de production 10 7

Agents de production autonome 1 3

Régleurs 5 17

Agent de maintenance 0 3

Contrôleur 1 0

--- ---

17 30

Femmes Hommes

**Techniciens / Agents de maîtrise :**

Contremaître 0 3

Agent des méthodes 0 1

Responsable PAO 0 1

Responsable Qualité 0 1

Responsable Logistique 0 1

Assistante de Direction 1 0

Suivi de commande 1 0

Responsable planning ordonn. 1 0

Responsable contrôle 1 0

Coloriste 0 1

Préparateur des encres 0 1

--- ---

4 9

**Employés** :

Technico-commercial 0 1

Agent expédition 0 1

Magasinier 0 1

Agent de service 1 0

--- ---

1 3

**Cadres** :

Agent commercial 2 1

Directeur Administratif et fin. 1 0

Directeur exploitation 0 1

Responsable Maintenance 0 1

--- ---

3 3

**Total général 25 45**

**Moyenne d’âge au 30/09/2019 :** 47,14

Femmes : 52,01

Hommes  : 44,44

**Répartition : femmes hommes**

Ouvrier 50,50 42,94

Employés 55,56 29,83

Tech./Maîtrise 55,88 51,67

Cadres 54,19 55,24

**Moyenne salaire au 30/09/2019 :**

**Ouvriers** Base Brut

Femmes 1 629 € 2 005 €

Hommes 1 733 € 2 135 €

**Employés**

Femmes 1 745 € 2 071 €

Hommes 1 973 € 2 138 €

**Tech./Maîtrise**

Femmes 2 381 € 2 858 €

Hommes 2 450 € 2 991 €

**Cadres**

Femmes 3 892 € 3 952 €

Hommes 4 100 € 4 210 €

**Formation exercice 2018-2019**

84 heures –11 personnes

Ouvriers : 2 femmes 6 hommes

Employés : 0 femme 0 homme

Tech./Maîtrise 0 femme 2 hommes

Cadres : 0 femme 1 homme

**Promotions :**

**Ouvriers**

Femmes 1 Hommes 1

**Employés**

Femmes 0 Hommes 2

**Maîtrises/Techniciens**

Femmes 0 Hommes 0

**Cadres**

Femmes 1 Hommes 0

**Absentéisme :**

**Taux**

Général : 3,52 %

Absentéisme Femmes : 1,78 %

Absentéisme hommes : 1,74 %

**V – Evolution des salaires pour 2020 :**

Réunion du 21 janvier 2020

Demande des syndicats :

► CGT :

* augmentation générale de 2% (suite à SMIC +1,2 % et inflation + 1,2 %)

► CFDT :

* augmentation générale de 1,7 % (inflation + 0,5%)
* souhaite que la prime d’ancienneté soit revalorisée de + 1% tous les 5 ans à partir de 15 ans d’ancienneté

Réponse de la Direction : souhaite une année 2020 sans augmentation générale

**\*\*\**Prochaine réunion le vendredi 7 février 2020 (reportée au 11/02)\*\*\****

Réunion du mardi 11 février 2020

Proposition de la Direction sur les coefficients « employés-ouvriers»

Coefficients :

* 700 : 1 575 € (+ 1,47 %)
* 720 : 1 630 € (+ 1,42 %)
* 730 : 1 700 € (+ 1,19 %)
* 740 : 1 785 € (+ 1,01 %)
* 740B : 1 828 € (+ 0,96 %)
* 750 : 1 900 € (+ 1 %)

Les coefficients 800 à 830 « techniciens-maîtrises » seront discutés lors de la prochaine réunion (environ + 0,8 à 0,9 %)

**\*\*\**Prochaine réunion le mardi 18 février 2020 \*\*\****

Réunion du mardi 18 février 2020

La CGT propose une augmentation de 20€ sur les coefficients 700 à 830

La Direction propose une augmentation de :

* 22 € pour les coefficients 700 à 720
* 20 € pour les coefficients 730 à 830

► proposition acceptée par les 2 syndicats

**VI – Evolution de l’emploi :**

Effectifs au 30/09/2019

Gerstube :

CDI  : 63

CDD  : 7

* trois CDD au 31/12/2019 seront transformés en CDI
* trois CDD au 31/12/2019 seront prolongés au 31/07/2020
* un CDD au 31/03/2020

Intérimaires exercice 2018/2019 :

* 3 459 heures en « remplacement de personnel absent»
* 6 697 heures en « surcroit d’activité » soit un équivalent temps plein de 3,67 personnes.

**VII – Travailleurs handicapés :**

L’entreprise compte six personnes bénéficiaires de la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé », soit 8,57 % de l’effectif

 3 femmes

 3 hommes

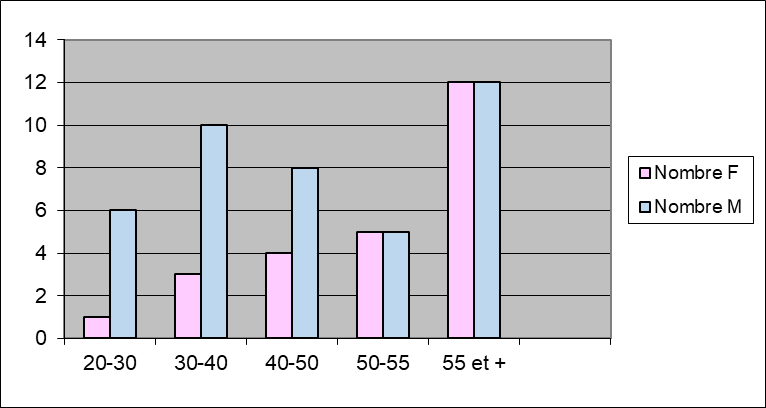
**VIII – Bilan relatif au plan d’action sur l’emploi des séniors**

Part en pourcentage des salariés de plus de 55 ans dans les effectifs de l’entreprise **au 30 septembre 2018** : 36,36 %

**Objectif**: part en pourcentage des salariés de plus de 55 ans dans les effectifs de l’entreprise : 7 % minimum

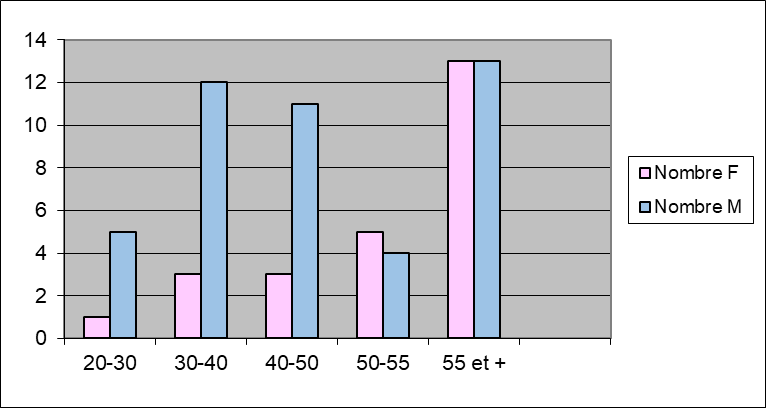
**Pyramide des âges au 30/09/2018**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pyramide des Ages | | | | | |  |
| Age | 20-30 | 30-40 | 40-50 | 50-55 | 55 et + |  |
| Nombre F | 1 | 3 | 4 | 5 | 12 |  |
| Nombre M | 6 | 10 | 8 | 5 | 12 |  |
| Total général | 7 | 13 | 12 | 10 | 24 | 66 |
| % | 10,61% | 19,70% | 18,18% | 15,15% | 36,36% | 100,00% |



**Pyramide des âges au 30/09/2019**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Pyramide des Ages | | | | | |  | | Age | 20-30 | 30-40 | 40-50 | 50-55 | 55 et + |  | | Nombre F | 1 | 3 | 3 | 5 | 13 |  | | Nombre M | 5 | 12 | 11 | 4 | 13 |  | | Total général | 6 | 15 | 14 | 9 | 26 | 70 | | % | 8,57% | 21,43% | 20,00% | 12,86% | 37,14% | 100,00% | |  |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

** Au 30 septembre 2019** la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans l’effectif de l’entreprise est de 37,14 %

**I - Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles**

- Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront, sur leur demande, d’un entretien professionnel. L’objet de cette rencontre sera d’étudier avec le salarié les suites pouvant être données à sa carrière professionnelle, ses besoins de formation…

- En vue de préparer leur fin de carrière, les salariés âgés de 50 ans et plus qui en feront la demande seront prioritaires pour bénéficier de bilans de compétences. Une fois le bilan réalisé, un entretien aura lieu entre l’employeur et le salarié afin d’envisager les suites à donner en vue de la poursuite de la carrière du salarié. Le temps de cet entretien est assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

L’objectif de cette action est de un entretien par an pour tous les salariés âgés de 50 ans et plus et qui en feront la demande

** En 2019**, aucun salarié âgé de 50 ans et plus n’a demandé à bénéficier d’un bilan de compétence

**II - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Taux d’arrêt maladie par tranche d’âge

**Durant l’exercice 2017/2018**, sur 668 jours d’arrêt maladie, 350 jours concernaient des salariés de plus de 50 ans, soit 52 % des arrêts maladie totaux.

**Objectif** : avoir moins de 40% des arrêts maladie totaux dans la tranche d’âge des plus de 50 ans.

** Durant l’exercice 2018/2019**, sur 754 jours d’arrêt maladie (jours calendaires) 500 jours concernaient des salariés de plus de 50 ans, soit 66 % des arrêts maladie totaux.

III - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Organiser et développer la transmission du savoir au sein de la S.A.S. Gerstube sont deux objectifs prioritaires. La légitime reconnaissance des savoirs et de l’expérience acquise par les « anciens » repose également sur leur implication dans l’intégration des jeunes dans une véritable logique de tutorat.

L’entreprise considère en effet qu’il s’agit d’un des atouts majeurs de la diversité des âges et de la cohabitation harmonieuse des différentes générations.

Dans cet esprit, la S.A.S. Gerstube favorisera donc les pratiques de tutorat, par :

* le choix de tuteurs de plus de 50 ans en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s’appuyant sur une expérience reconnue au sein de l’entreprise,
* la mise en œuvre de formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, les qualités pédagogiques des salariés concernés,

Taux de fonction de tutorat

**Au 30 septembre 2018 : 4** personnes sur un effectif de 66 avaient la fonction de tuteur, soit 6,06 % des effectifs ;

**Objectif** : maintenir à 4 % de l’effectif le pourcentage de tuteurs

**Au 30 septembre 2019** **:** 4 personnes sur un effectif de 70 avaient la fonction de tuteur, soit 5,71 % des effectifs ;

**IX – Bilan relatif à l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

1. **CONDITIONS GENERALES D’EMPLOI**

**1/ Répartition de l’effectif global par sexe**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Au 30/09/2019** | **Effectif**  **global** | **Nombre**  **d’hommes** | **Nombre**  **de femmes** | **% de femmes** |
| CDI | 63 | 40 | 23 | 36.5 % |
| CDD & apprenti | 7 | 5 | 2 | 28.5 % |
| **TOTAL** | 70 | 45 | 25 | 35,71 % |

**2/ Répartition de l’effectif par catégorie professionnelle et par sexe**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Hommes** | | **Femmes** | | **Hommes** | **Femmes** |
| **Nb** | **%** | **Nb** | **%** | **%par catégorie**  **s/total hommes** | **%par catégorie**  **s/total femmes** |
| Cadres | 3 | 50 % | 3 | 50 % | 6,66 % | 12 % |
| Techniciens/ Maîtrise | 8 | 66,6 % | 4 | 33,3% | 17,77 % | 16 % |
| Employés | 3 | 75 % | 1 | 25 % | 6,66 % | 4 % |
| Ouvriers | 31 | 64,58 % | 17 | 35,42 % | 68,88 % | 68 % |
| **TOTAL** | 45 |  | 25 |  | **100 %** | **100 %** |

**3/ Age et ancienneté des hommes et des femmes par catégorie professionnelle**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Age moyen** | | **Ancienneté moyenne**  **dans l’entreprise** | |
|  | **H** | **F** | **H** | **F** |
| Cadres | 55.24 | 54.19 | 21.44 | 24.43 |
| Techniciens/Agents de Maîtrise | 51.67 | 55.88 | 26.82 | 32.18 |
| Employés | 29.83 | 55.56 | 1.51 | 26.43 |
| Ouvriers | 42.94 | 50.50 | 12.79 | 20.76 |
|  |  |  |  |  |

1. **RECRUTEMENTS exercice 2018/2019**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | Nombre et répartition des postes proposés à l’embauche | | Sexe | Nombre et répartition de candidatures reçues | Nombre et répartition de candidatures ayant abouties | Nombre et répartition des embauches CDI |
|
|  | CDI | CDD |  |  |  |  |
| Cadres | 0 | 0 | F | 0 | / | / |
| H | 2 | 1 | 1 |
| Techniciens/ Maîtrise | 0 | 0 | F | / | / | / |
| H | / | / | / |
| Employés | 0 | 0 | F | / | / | / |
| H | / | / | / |
| Ouvriers | 0 | 5 | F | 11  (essai en intérim) | 2 en intérim  puis CDD  1 en contrat pro | 1 CDD  transformé  en CDI |
| H | 33  (essai en intérim) | 5 en intérim  puis CDD | 4 CDD  transformés en CDI |

1. **PROMOTION Exercice 2018/2019**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | Sexe | Nombre de promotion |
|
|
| Cadres | F | 1 |
| H | 0 |
| Techniciens/ Maîtrise | F | 0 |
| H | 0 |
| Employés | F | 0 |
| H | 2 |
| Ouvriers | F | 1 |
| H | 1 |

1. **FORMATION 2018-2019**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | Sexe | Effectif | Nombre d'heures de formation | | | |
|
|
| Salariés à temps complet | Salariés à temps partiel | CDI | CDD |
| Cadres | F | 0 | / | / | / | / |
| H | 1 | 14 | / | 14 | / |
| Techniciens/ Maîtrise | F | 0 | / | / | / | / |
| H | 2 | 14 | / | 14 | / |
| Employés | F | 0 | / | / | / | / |
| H | 0 | / | / | / | / |
| Ouvriers | F | 2 | 14 | 0 | 14 | / |
| H | 6 | 42 | / | 42 | / |

1. **EGALITE SALARIALE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Catégories professionnelles | Sexe | Rémunération moyenne brute |
|
|
|
| Cadres | F | 3 952,00 € |
| H | 4 210,00 € |
| Techniciens/ Maîtrise | F | 2 858,00 € |
| H | 2 991,00 € |
| Employés | F | 2 071,00 € |
| H | 2 138,00 € |
| Ouvriers | F | 2 005,00 € |
| H | 2 135,00 € |

Vic-Fezensac, le 18 février 2020

Pour la Direction,

Pour le syndicat C.G.T., Pour le syndicat C.F.D.T.,