

# Négociation annuelle sur les salaires > Modèle d'Accord collectif

## SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORD POUR L'ANNE 2022

Conformément aux Articles L 2242-1, L 2242-2 et L 2242-5 à L 2242-14 du Code du Travail, la négociation annuelle portant sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail et sur l'emploi s'est engagée, Entre d'une part,

□ La Société NOVABION, Groupe HUMENS, Société par actions simplifiée au capital de 300 000 €, dont le Siège est à NOGENT L'ARTAUD (02310), 13 rue du crochet, représentée par Monsieur X, Directeur, dûment mandaté à cet effet,

Et d'autre part,

Les Organisations Syndicales suivantes, représentatives dans la Société NOVABION :

□ CGT, représentée par X,

□ FO, représentée par X,

Les parties se sont rencontrées à l'occasion de deux réunions successives ; les 23 février et 15 mars 2022.

En préambule, la Direction a entamé un tour d'horizon économique général en insistant sur le résultat 2021, qui malgré la crise sanitaire et la flambée des cours de l'énergie sont au-dessus de l'objectif. La Direction a également évoqué le budget 2022 avec toutes les incertitudes liées au conflit entre la Russie et l'Ukraine et également abordé la situation du Groupe HUMENS.

La direction insiste sur le fait que la situation économique de Novabion nous contraint comme chaque entreprise à la prudence d'autant que la crise sanitaire que nous connaissons n'est toujours pas terminée et que les incidences du conflit entre la Russie et l'Ukraine seront très importantes pour toutes les entreprises.

La Direction a présenté la situation de l'activité du Silicate vitreux et liquide.

Ensuite un point a été fait en particulier sur les Nabions.

Pour 2022, l'activité sur le silicate vitreux devrait être conforme à ce que nous prévoyons avec en particulier la constitution d'un stock de vitreux afin de préparer l'arrêt du four en 2023. L'activité silicate liquide devrait être au même niveau que 2021.

Comme les années précédentes, la direction Marketing et Ventes et le service développement travaillent de concert afin de trouver d'autres débouchés pour notre produit à plus forte valeur ajoutée : le Nabion.

### ARTICLE 1 – EMPLOI – ECONOMIE

Au cours des réunions, les parties ont examiné les documents communiqués préalablement au début des négociations et relatifs à l'évolution des effectifs inscrits en 2021, à la pyramide des âges et à celle de l'ancienneté, aux contrats à durée déterminée, à l'évolution du nombre d'intérimaires, aux heures supplémentaires, à l'organisation du temps de travail et à sa durée effective, à la comparaison des situations entre les hommes et les femmes et à la situation des salariés les plus âgés.

La direction a confirmé que pour 2022 deux départs à la retraite sont prévus et par conséquent deux embauches seront réalisées.

Les parties ont également examiné l'évolution des prix en niveaux sur la période de 1991 à 2021.

Tout comme l'année passée, la vigilance sur les coûts fixes est en vigueur compte tenu du manque de visibilité.

M. PETIT a rappelé que le programme d'investissements de 2021 a été respecté. Pour 2022 la priorité des investissements devra être revue pour tenir compte des travaux qu'il faudra entreprendre sur le four vitreux.

## **ARTICLE 2 – SALAIRES**

A l'issue des réunions de négociations et au terme de nombreuses discussions très argumentées, à la fois sur le plan économique, sur le plan de l'emploi et sur celui du pouvoir d'achat, la Direction a été amenée à ajuster ses ultimes propositions pour tenir compte des attentes des représentants du personnel dans le domaine des salaires.

Les parties se sont mises d'accord sur les dispositions ci-dessous :

### **Dispositions communes aux avenants I, II**

#### AUGMENTATIONS COLLECTIVES :

- Une somme de 40 euros/mois, sera ajoutée au traitement de base à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

#### AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES :

- Une enveloppe de 1,2 % sera attribuée à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2022,

- Une enveloppe de 0,1 % sera attribuée à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour accompagner les changements de coefficients.

#### PRIME DE VACANCES ET MAJORATIONS FAMILIALES :

- Prime de vacances : Pas de revalorisation
- Majoration familiale : Pas de revalorisation

#### PRIME D'OBJECTIF :

- Pour rappel une prime d'objectif trimestrielle a été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le premier versement aura lieu sur la paie du mois d'avril.

#### PRIME DE TRANSPORT :

- La prime de transport sera revalorisée de 2%.

### **Dispositions pour les avenants III**

#### EVOLUTION DU FORFAIT CADRES :

- L'enveloppe allouée à la révision des forfaits a été fixée à 3 %.

## **ARTICLE 3 – CALENDRIER DES AUGMENTATIONS**

Le calendrier de mise en place des mesures définies à l'article 2 a été programmé de la manière suivante :

AUGMENTATIONS COLLECTIVES : Application au 1er avril 2022.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES : Application au 1er juillet 2022.

CADRES FORFAITES : Application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD ET DEPOT**

Le présent accord étant conclu dans le cadre des dispositions des Articles L 2242-1, L 2242-8 et L 2242-9 du Code du Travail, ces dispositions ne s'appliqueront qu'au seul exercice 2021.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par l'intranet de l'Entreprise.

Conformément à l'article D 2231-2 du Code du Travail, modifié par Décret n°2018-362 du 15 mai 2018 – art. 1, il sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de l'Unité Territoriale de l' AISNE – DIRECCTE de l' AISNE et enregistré au Greffe du Conseil des Prud'hommes de SOISSONS. Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale.

A l'issue de la dernière réunion la Direction a rappelé qu'au cas où le présent accord ne serait pas valablement signé, elle annoncerait ultérieurement les mesures qu'elle entendrait mettre en œuvre.

Fait à NOGENT L'ARTAUD, en 5 exemplaires originaux, le 21/03/2022