

SYNTHESE NAO 2022

Organisation du travail 2022

CET : Alimentation et pose de CET en 2022 :

- Pour les CP :

Au 28 février, chaque salarié doit avoir positionné le solde des CP qu'il souhaite prendre avant le 31 mai 2022, en accord avec son responsable.

Dans le cas où les CP ne peuvent pas être soldés à la fin de la période légale, ceux-ci pourront être positionnés dans le CET entre le 1^{er} juin et le 15 juin 2022 dernier délai.

- Pour les RTT/JAC :

Au 03 octobre, chaque salarié doit avoir positionné les RTT/JAC qu'il doit solder avant le 31 décembre 2022, en accord avec son responsable.

Dans le cas où les RTT/JAC ne peuvent pas être soldés avant la fin de l'année, ceux-ci pourront être positionnés dans le CET entre le 15 décembre et le 31 décembre 2022 dernier délai.

Au 31 décembre 2022, tout RTT/JAC non pris &/ou non positionnés dans le CET sera définitivement perdu *-sauf les RTT/JAC annulés pour raison de service-*.

Le formulaire d'alimentation du CET a également été mis à jour avec les représentants du personnel ; l'accord du responsable de service ne sera plus nécessaire pour l'alimentation du CET. Le formulaire sera alors adressé directement auprès du service RH dans le strict respect des délais pré-mentionnés.

- Prise de jours Compte Epargne Temps :

La Direction accepte que la franchise de 5 jours dans le compteur du compte épargne temps (prévu par l'accord ARTT du 26 mai 2000) ne soit pas appliquée en 2022.

Ainsi, les salariés auront la possibilité de poser des jours "CET" dès le premier jour crédité sur ce compte, mais aussi, afin de rester fidèle à la raison d'être du CET, dès lors que leurs soldes de congés payés sont épuisés.

Rappel des règles d'acquisition des jours de congés dérogatoires (JCD) :

- Prise de 10 jours ouvrés continus de congés payés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

- Pas de prise de jours CET, RTT, JAC sur les mois de juillet et août.

- Le solde congés payés crédité au 1^{er} juin doit être à minima de 20 jours.

- Acquisition de 2 jours de congés dérogatoires (JCD) si le solde de congés payés est supérieur ou égal à 10 jours au 31 octobre.

- Acquisition de 1 jour de congés dérogatoires si le solde de congés payés est compris entre 7 et 9 jours au 31 octobre.

Ces jours de congés dérogatoires devront donc être pris entre le 1^{er} novembre et le 31 mai N+1. A défaut, les reliquats ne seront pas reportables d'une année sur l'autre (sauf pour raison de service).



Congé :

- Pour les congés d'été,

Le 31 mars : date limite pour déposer les demandes de congés d'été.

Le 30 avril : date limite pour les responsables pour donner réponse (*hors cas de circonstances exceptionnelles telle que pandémie*).

Conformément à l'article L3141-18 du code du travail, prise de 10 jours ouvrés (*12 jours ouvrables*) continus de congés payés continus sur la période légale de congé (entre le 1er mai et le 31 octobre) –

- Pour les congés d'hiver,

Le 30 septembre : date limite pour déposer les demandes de congés d'hiver.

Le 31 octobre : date limite pour les responsables pour donner réponse (*hors cas de circonstances exceptionnelles telle que pandémie*).

- Pour les congés isolés (hors événements familiaux) ou RTT libre, la demande devra être faite 15 jours avant et la réponse devra être donnée 1 semaine avant.

- Dans le cas de pose de congés isolés qui susciteraient une absence d'une semaine ou plus, le retour du responsable devra être effectué 1 mois avant la date des congés souhaités.

- Pour une meilleure organisation de la haute saison, il est demandé aux salariés de prendre à leur initiative au maximum 4 jours de RTT (hors RTT entreprise imposés) sur le premier semestre.

Usage des RTT Entreprise

Pour les RTT Entreprise imposés et non positionnés, un délai de prévenance de 15 jours devra être appliqué.

Dans l'éventualité d'une annulation de la prise de RTT Entreprise imposé et déjà positionné, ce-dernier devient alors un RTT libre.

Régularisation de jour d'absence ou RTT :

La direction tolère la règle de régularisation des jours d'absence. Ainsi, une régularisation d'absence personnelle par un congé ou un RTT sera acceptée une fois par an et par salarié. Chaque chef de service devra s'assurer du suivi de cette régularisation. Aucune régularisation ne pourra être faite au-delà de cette tolérance.

Cette régularisation devra se faire sous forme de ½ journée minimum. Toute absence inférieure à une ½ journée ne pourra faire l'objet de régularisation.

Pour rappel, la convention collective prévoit depuis le mois d'août 2021 la possibilité de bénéficier de trois jours par an et par salarié, de congés enfant malade - enfants à charge de moins de 16 ans et sous justificatif d'un certificat médical-. Un maintien de 80% de la rémunération brute est appliqué. A noter qu'il est possible de fractionner ces jours de congés.

Ces dispositions viennent en complément des dispositions internes relatives aux absences suite à l'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 18 ans prévues via accord d'entreprise. Avec justificatif d'hospitalisation, les salariés peuvent bénéficier de 2 jours/an/salarié rémunérés à 100%.



Organisation de la Journée solidarité

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a instauré l'obligation pour tous les salariés de travailler une journée supplémentaire non rémunérée dans le cadre de l'amélioration du degré et de la qualité de prise en charge des personnes confrontées à des situations des grandes dépendances telles les personnes âgées et handicapées. Chaque salarié est ainsi tenu « d'accomplir » par an, une journée de travail non rémunérée au titre de la solidarité.

Pour l'année 2022, la journée retenue pour ALPHAFORM au titre de la journée de solidarité sera le jeudi de l'ascension (soit le jeudi 26 mai 2022).

En fonction de l'activité et des contraintes de production qui ne peuvent être anticipées à ce jour, il est proposé qu'il sera décidé dans le respect du délai de prévenance des 15 jours et en concertation avec les représentants du personnel, si chaque salarié sera tenu de travailler cette journée de solidarité ou à défaut, de donner :

- 1 RTT, pour les salariés postés et non postés à temps complet,
- 1 jour 5*8 pour les salariés de l'extrusion,
- 1 JAC pour l'encadrement,
- 1 CP pour les Cadres de Direction.

Pour les personnes à temps partiel postées et non postées, l'organisation sera établie d'un commun accord avec le responsable de service : possibilité de travailler plus d'heures sur les mois d'avril et mai 2022 et poser une absence pour "récupération".

Heures supplémentaires /Travail le samedi.

- Mesures proposées par la Direction :

Dans un souci d'anticipation, la direction propose les modalités de « déclenchement » des heures supplémentaires ci-dessous. Ainsi, si nous devons effectuer des heures supplémentaires le samedi, les conditions seront les suivantes :

Un délai de prévenance de 15 jours afin de recenser des volontaires,

Dans le cas où nous n'atteignons pas le nombre suffisant de volontaires, ces heures supplémentaires seront obligatoires pour tous.

En cas de déclenchement d'heures supplémentaires le samedi sur le poste du matin, les postes d'après midi et de nuit du vendredi seront rallongés d'une heure.

Fermeture pour coupure électrique en fin d'année

Comme pour les années précédentes, les personnes à temps partiel peuvent, si elles souhaitent, travailler plus d'heures sur les mois de novembre 2022 et décembre 2022 et poser une absence pour "récupération" pour la journée de fermeture pour coupure électrique qui est planifiée le lundi 26 décembre 2022.

L'équipe commerciale itinérante n'est pas concernée par la journée de fermeture pour coupure électrique.

Autorisations d'absences pour rentrée scolaire de septembre 2022

La Direction accepte d'accorder des heures d'absences non rémunérées au titre de la rentrée scolaire de septembre 2022 pour les enfants âgés jusqu'à 16 ans et à charge des salariés.

Afin d'organiser pour le mieux l'activité et le service, l'autorisation d'absence devra être effectuée 15 jours avant l'absence. (Idem absence isolée)

A titre dérogatoire, ces heures d'absence ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime de présentisme.



Négociation de Salaires 2022

Acquisition d'un congé payé supplémentaire dès 30 ans d'ancienneté au sein d'Alphaform :

A compter de la paie du mois de juin 2022, il sera attribué un jour de congé payé supplémentaire (*droit ouvert au 01/06 de chaque année*) dès 30 ans d'ancienneté au sein d'Alphaform.

Revalorisation de la prime de nuit :

A compter de la paie du mois d'avril 2022, la prime de nuit passe de 2,80 € brut/heure travaillée à 2,90 € brut/ heure travaillée.

Revalorisation de la prime de panier de nuit :

A compter de la paie du mois d'avril 2022, la prime de panier de nuit passe de 5.48 € net/ nuit travaillée (minimum 6 heures) à de 5.80 € net/ nuit travaillée (minimum 6 heures).

Revalorisation des primes astreintes (service maintenance) :

A compter de la paie du mois d'avril 2022, les indemnités d'astreinte ci-dessous sont revalorisées :

*indemnité d'astreinte du lundi au vendredi : 20.56€ brut/jour

*indemnité d'astreinte du samedi : 62.20€ brut/jour

*indemnité d'astreinte du dimanche/jours fériés : 93.10€ brut/jour

*indemnité forfaitaire de rappel : 43.20€ brut/jour * appel téléphonique : 4.11€/appel

Prime de progrès 2022

Personnel concerné : L'ensemble des salariés des services Thermoformage, Extrusion, Logistique, Maintenance, Outillage n'ayant pas d'objectifs individualisés.

Le potentiel annuel de la prime de progrès est de 1 100 € brut

➤ **Les Indicateurs:**

Indicateur commun : 200 € brut en fonction de l'indicateur commun de sécurité aux différents services

Indicateur de service : 600 € brut en fonction des résultats d'atelier

Indicateur individuel : 300 € brut en fonction de l'assiduité du salarié

Indicateur commun de sécurité : 200 € brut / an

L'objectif est la réduction du nombre d'accidents du travail

(*maximum 3 AT sur le 1^{er} semestre et maximum 7 AT cumulé sur l'année*)

PRIME DE PROGRES JUIN 2022		objectif		réalisation		montant
		mini	max	valeur	résultat en %	attribué
		50%	100%	à fin mai		
commun	SECURITE : réduction du nombre d'AT : max 3 AT		5	3		100 €
PRIME DE PROGRES DEC 2022		objectif		réalisation		montant
		mini	max	valeur	résultat en %	attribué
		50%	100%	à fin nov		
commun	SECURITE : réduction du nombre d'AT : max 7 AT en cumulé		9	7		100 €

Indicateur service : 600 € brut / an

En fonction des objectifs et des indicateurs définis et suivis par les services;

Indicateur individuel d'assiduité : 300 € brut/an soit 75 € brut par période de 3 mois

Attribué pour une assiduité valorisée à « 0 absence* » durant les trimestres définis ci-dessous.



➤ **Modalités de versement de la prime de progrès :**

Périodes d'absence retenue	du 01/12/21 au 28/02/22	du 01/03/22 au 31/05/22	du 01/06/22 au 31/08/22	du 01/09/22 au 30/11/22
Versement indicateur individuel (assiduité)	Paie 03/2022	Paie 06/2022	Paie 09/2022	Paie 12/2022
Versement indicateur commun et de service	Paie 06/2022		Paie 12/2022	

Calcul proportionnel au temps de présence et de l'absence du salarié.

Ne sont pas prises en compte dans l'absentéisme* : les jours RTT, CP, congé conventionnel, jours 5*8, jours RCN, absences pour rentrée scolaire ;

Etant précisé que toute absence même inférieure à un jour est, par conséquent, prise en compte.

➤ **Réversion de la prime de progrès:**

La Direction accepte la réversion de la prime « non distribuée » aux présents. Ainsi le montant de la prime de progrès non versé aux salariés ayant été absents sur la période, sera partagé entre les salariés ayant eu 0 absence lors de la même période.

Cette réversion sera réalisée au moment du règlement de la prime de progrès aux mois de juin et décembre 2022 et lors des versements trimestriels de l'indicateur individuel (assiduité).

 **Augmentations de salaire 2022 :**

La Direction propose les augmentations suivantes :

Statut	Non Cadre	Cadre
AG (au 01/01/2022)	55€ brut ajouté au salaire de base	-
AI (au 01/03/2022)	0.5% du salaire de base	2 %

- Les salariés concernés par une procédure disciplinaire formalisée par un courrier en 2022 ne bénéficieront pas d'augmentation individuelle. Les personnes non touchées par ce critère, sont éligibles à l'AI sans que celle-ci ne soit garantie. En cas de non attribution de l'AI justifiée sur le critère unique de l'absentéisme, une consultation entre le service RH et le responsable de service sera opérée.

- Le budget des AI non versées sera attribué à montant égal aux salariés ayant bénéficié de la totalité de l'AI.

Nota :

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'AG sera calculé au prorata temporis de leur temps de travail.

Pour les salariés Non Cadres, la prime d'ancienneté étant calculée sur le salaire, celle-ci augmentera dans les mêmes proportions.

Les augmentations de salaires s'appliquent à l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée, en activité au 1^{er} janvier 2022.

Le pourcentage d'augmentation défini ci-dessus s'applique sur les éléments suivants de la rémunération (base : éléments de rémunération connus au 1^{er} janvier 2022) : salaire de base + indemnité de pause (soit taux horaire hors PA), ou forfait mensuel (pour les salariés cadres).

Pour le personnel bénéficiant de l'accord 5x8, la prime de rythme étant calculée par rapport au taux horaire hors prime d'ancienneté, l'augmentation s'applique sur la prime de rythme en conséquence.