

ACCORD SALARIAL 2019

A l'issue de la négociation annuelle sur les salaires prévue aux articles L.2242-1 et suivant du code du travail, il a été convenu ce qui suit entre

entre :

La Direction de **MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE**

Représentée par Monsieur Olivier SILVA,

D'une part,

et les **organisations syndicales représentatives** suivantes représentées en la personne de leurs délégués syndicaux :

La **CFE/CGC** représentée par
MM. ABDALLAG - QUESTEL - PIERRE

La **CFDT** représentée par
MM. DAIMERIES - Mme PETIT - ROZE - TOPIN

La **CFTC** représentée par
MM. CHARLESEGE - HOLLANDERS - ROUSSEL

La **CGT** représentée par
MM. DELVAUX - EL OUAZZANI - PLUME

SUD représenté par
MM. BEAUVOIS - BRAS DE FER - VANEECKE

D'autre part

Fait à Maubeuge, le

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ouvrier, ETAM et cadre travaillant chez MCA.

ARTICLE 2 : AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES (AGS)

La valeur du point et les compléments catégoriels sont revalorisés de 1,4 % en 2019 pour le personnel ouvrier, et de 1,4 % pour le personnel ETAM.

Cette augmentation s'effectuera selon les modalités suivantes :

- au 1^{er} mars 2019 :
 - o AGS de 1,4 % pour le personnel ouvrier
 - o AGS de 1,4 % pour le personnel ETAM

Ces mesures sont assorties d'un talon de 25 euros applicable au 1er mars 2019.

ARTICLE 3 : AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES SALAIRES

Le budget représentant l'ensemble des promotions et augmentations individuelles (mesures individuelles) sur l'année 2019 est fixé selon les modalités suivantes :

- **Pour le personnel ouvrier :**
 - o 1.4% en augmentation individuelle (dont ancienneté)

Cette mesure s'applique à 90% des ouvriers.

- **Pour le personnel ETAM :**
 - o 1.4% d'augmentation individuelle (dont ancienneté)

Cette mesure s'applique à 90% des ETAM.

Ces mesures interviendront pour les opérateurs et les ETAM selon 3 tranches de mesures en avril, juin et octobre 2019.

- **Pour le personnel cadre :**
 - o Le budget d'augmentation des salaires est de 2,8%

ARTICLE 4 : PRIMES INDIVIDUELLES

Les managers auront la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuel par l'attribution d'une prime.

En 2019, le montant de cette prime sera de deux niveaux : 500 euros et 1000 euros.
Cette mesure s'applique à 15% des ETAM.

La direction s'engage à ce que le personnel bénéficiant d'une garantie des ressources soit privilégié dans le traitement de cette mesure individuelle.

DP SB DA ADDP SR DS OP PA HC cy TS. FR AS
2
Confidential C

ARTICLE 5 : REVALORISATION DES INDEMNITES DE PANIER DE JOUR ET DE NUIT

A compter du 1^{er} mars 2019, la fraction imposable de la prime de panier de jour et du panier de nuit est augmentée de 1%.

En conséquence, le montant de l'indemnité de panier de jour versé au personnel en équipes successives et de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9.70 € à compter du 1^{er} mars 2019, dont une fraction non imposable de 6.60 €.

ARTICLE 6 : AUGMENTATION DE LA PRIME ATT - JUILLET

Les parties signataires conviennent d'augmenter le montant de la prime « ATT-Juillet » de 8 euros, ce qui a pour effet de la porter à 598 euros.

ARTICLE 7 : REVALORISATION DE LA PRIME D'HABILLAGE

A compter du 1^{er} mars 2019, la prime d'habillement est augmentée de 1,4 %.

En conséquence, le montant de la prime d'habillement est fixé à 1.171 € à compter du 1^{er} mars 2019.

ARTICLE 8 : REVALORISATION DU POINT D'ANCIENNETE

A compter du 1^{er} mars 2019, la valeur du point d'ancienneté sera augmentée de 1,4% pour l'ensemble des salariés.

ARTICLE 9 : CINQ ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES DE LA DIRECTION

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour ne pas limiter la négociation aux mesures salariales précédemment citées.

A ce titre, la Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA, persuadées que le dialogue social constitue l'un des atouts de l'usine, se sont ainsi entendues sur cinq engagements complémentaires :

Article 9.1 : Négociation d'un accord ETAM

La Direction a pris l'engagement, en réponse à plusieurs revendications syndicales de démarrer les groupes de travail relatifs à la mise en œuvre d'un accord classification ETAM à partir d'avril 2019, étant précisé qu'à l'issue de ces groupes, la direction s'engage à ouvrir la négociation d'un accord classification ETAM.

Article 9.2 : Suppression des tests pour accéder au KH 190

Dans le cadre de la reconnaissance de la performance des collaborateurs de l'entreprise, la Direction a pris l'engagement de supprimer les tests 190 qui existaient jusqu'à présent, et permettant ainsi l'accès au coefficient (KH) 190.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

SB
SP
PA
Hc
DA
cy
DP
TS
DA
FR
OS
3
Confidential C

Cependant, l'accès au coefficient (KH) 190 reste soumis à 3 conditions :

- Avoir un poste disponible dans la maquette des départements,
- Occuper un poste d'Opérateur Senior, de Conducteur d'Installation ou de Retoucheur,
- Avoir une évaluation de compétences favorable conformément aux dispositions applicables au sein de notre entreprise.

Article 9.3 : Attention particulière aux ETAM qui n'ont pas eu de points depuis 3 ans

La Direction a pris l'engagement de porter une attention toute particulière aux situations des ETAM qui n'ont pas eu de points de KP depuis 3 ans (2016).

Article 9.4 : Valorisation des rémunérations des KH 165 et 170

La Direction et les organisations syndicales ont convenu que les salariés au coefficient (KH) 165 et 170 ne seront pas concernés par la mesure individuelle (KP) à 3 points mais par celles à 5 ou 7 points.

A défaut d'accord, cette mesure ne sera pas appliquée dans le PV de désaccord.

Article 9.5 : Revalorisation des indemnités journalières de déplacement

Les indemnités journalières dans le cadre de déplacements de moins de trois mois sont revues à la hausse.

A ce titre, lors d'un détachement de moins de 3 mois vers la région Ile de France, le salarié bénéficiera d'une indemnité à hauteur de **105 euros par jour**.

Lors d'un détachement de moins de 3 mois vers les autres régions, l'indemnité sera de **87,60 euros par jour**.

A défaut d'accord, cette mesure ne sera pas appliquée dans le PV de désaccord.

ARTICLE 10 : DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord comporte deux sortes de dispositions :

- les mesures prévues aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.4 n'ont vocation à s'appliquer que pendant une durée déterminée d'un an,
- les autres mesures sont convenues à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accord collectif ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas partie au présent accord au moment, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du Code du travail.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L.2222-6 du Code du travail.

DP SB D.A SR OP PA cy TS. FR AS
15/10/16 DJ HC

ARTICLE 11 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé à l'unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Nord-Pas-de-Calais (UT Nord-Valenciennes), ainsi qu'au Secrétariat – greffe du Conseil de prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe.

Handwritten initials and signatures in blue ink:

- Top left: *100%*
- Below it: *R.A*
- Below that: *DJ*
- Center: *SB*
- Below *SB*: *JP*
- Below *JP*: *QC*
- Below *QC*: *HL*
- Right of *SB*: *PA*
- Below *PA*: *cy*
- Below *cy*: *DP*
- Below *DP*: *TS.*
- Far right: *AS*
- Below *AS*: *DA*
- Below *DA*: *fr*
- Bottom right: *AV* (with checkmark)
- Below *AV*: *5*
- Bottom right corner: *Confidential C*

