

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA STRUCTURE ET AUX
CONDITIONS DE REMUNERATION**

Entre les soussignés :

La **société SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION**, société par actions simplifiée, immatriculée au RCS de Nancy sous le numéro 815 145 347, ayant son siège social sis 21 Avenue Camille Cavallier – 54700 Pont-à-Mousson, représentée par Monsieur Jean-Bernard MORVAN, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après la « **Société** » ou l'« **Entreprise** »,

D'une part,

Les **Organisations Syndicales Représentatives** dans l'Entreprise :

- ✓ CGT représentée par Monsieur Julien HEZARD
- ✓ CFE-CGC représentée par Monsieur Daniel FITRZYK
- ✓ CFDT représentée par Monsieur Marc ANTOINE
- ✓ FO représentée par Monsieur Lionel LAGRUE

Ci-après les « **Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part,

Ci-après collectivement désignées « **les Parties** »,

MA
JBM
JH

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 :	DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1 :	Objet de l'accord	4
Article 2 :	Champ d'application de l'accord	4
Article 3 :	Effet de l'accord.....	4
CHAPITRE 2 :	LA REMUNERATION DE BASE	5
Article 4 :	La structure de la rémunération de base.....	5
Article 5 :	Prime de Contribution aux Performances.....	6
Article 6 :	Détermination de l'ancienneté.....	7
Article 7 :	La prime d'ancienneté.....	7
CHAPITRE 3 :	LES ELEMENTS DE REMUNERATION COMPLEMENTAIRES	9
Article 8 :	Traitement des contraintes spécifiques.....	9
Article 9 :	Prime d'habillement	10
Article 10 :	Prime de douche.....	10
Article 11 :	Prime de fin d'année	11
Article 12 :	Indemnité pour Passation de Consignes.....	13
Article 13 :	Prime de remplacement temporaire sur un autre poste d'une classe d'emploi supérieure	14
Article 14 :	Prime de démarrage.....	15
Article 15 :	Prime de vacances.....	15
Article 16 :	Indemnités liées aux déplacements hors formation.....	15
Article 17 :	Astreintes	17
Article 18 :	Permanences.....	17
Article 19 :	Indemnité de repas	17
Article 20 :	Postes supplémentaires.....	18
Article 21 :	Prime Saint Eloi	18
CHAPITRE 4 :	DISPOSITIONS ACCOMPAGNANT L'EVOLUTION DE CARRIERE.....	18
Article 22 :	Evolution vers une classification supérieure.....	18
Article 23 :	Garantie d'évolution de rémunération.....	19
CHAPITRE 5 :	DISPOSITIONS GENERALES.....	20
Article 24 :	Durée de l'accord.....	20
Article 25 :	Suivi de l'accord	20
Article 26 :	Adhésion	20
Article 27 :	Interprétation de l'accord.....	20
Article 28 :	Examen des situations individuelles.....	21
Article 29 :	Clause de rendez-vous.....	21
Article 30 :	Révision de l'accord.....	21
Article 31 :	Dénonciation de l'accord	21
Article 32 :	Communication de l'accord.....	22
Article 33 :	Dépôt de l'accord.....	22
Article 34 :	Publication de l'accord.....	22

PREAMBULE

Le 7 février 2022, une nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie a été conclue et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette nouvelle convention fait évoluer les dispositions existantes jusqu'alors, notamment celles relatives à la classification professionnelle.

A l'occasion de ces changements conventionnels, afin de les adapter aux besoins de la Société et dans la continuité de la pratique du dialogue social dans l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées pour négocier la structure et les conditions de rémunération applicable au sein de l'entreprise.

En conséquence, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion portant sur l'harmonisation des structures de rémunération applicables au sein des établissements de SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION en vue en outre de répondre à un besoin de simplification.

Le présent accord vise notamment à redéfinir un socle commun concernant l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération fixe de base et des éléments variables des salariés de la Société et d'en dresser les grandes règles de gestion et d'attribution.

L'ambition des parties est de rémunérer au mieux la contribution, la responsabilité et la performance des salariés tout en tenant compte de l'environnement économique et social de la Société.

Le présent accord a une vocation générale afin de préciser les pratiques applicables au sein de la Société, à l'ensemble de ses salariés.

Ceci étant rappelé il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir la structure générale de la rémunération des salariés de SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION afin d'harmoniser et simplifier les dispositifs en vigueur au sein des établissements de la Société.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION.

Article 3 : Effet de l'accord

Conformément à l'article L.2253-6 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent en totalité, dès son entrée en vigueur, à celles ayant le même objet que celui de précédents accords, notes ou avenants conclus antérieurement au sein de l'entreprise et de ses établissements, en dehors de certaines mesures spécifiques applicables au régime feu-continu de l'Usine de Pont-à-Mousson non abordées dans cet accord.

Des accords d'établissement mettant en œuvre certaines stipulations du présent accord devront être négociés afin de les adapter aux besoins de chacun des établissements.

En outre, en application de l'article L.2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent à celles ayant le même objet, prévues par la convention collective nationale de branche.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques, les parties constatent que le présent accord assure des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective nationale de la Métallurgie, qu'il améliore dans leur globalité, conformément à l'article L.2253-1 du Code du travail.

Par conséquent, les parties s'accordent sur le fait que les exigences concernant la Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération traitée dans le Chapitre 8 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie n'ont pas lieu de s'appliquer en l'état permettant donc à l'entreprise de s'affranchir de cet exercice.

Les avantages figurant dans le présent accord ne seront en aucun cas cumulables avec des avantages de même nature ou ayant le même objet, qui seraient prévus par la loi ou tout accord, notamment de Branche, applicable à la Société.

De même, lorsque les avantages définis dans cet accord correspondent à des éléments de rémunération équivalents déjà perçus par les salariés, directement ou indirectement (sous forme de montants garantis, de compensations de salaire ou de montants intégrés dans le salaire de base à une époque) ceux-ci ne pourront pas prétendre à un double paiement de ces avantages.

Les stipulations du présent accord se substituent de plein droit aux stipulations contraires ou incompatibles prévues par usage ou engagement de l'employeur portant sur le même objet. De façon générale le présent accord met un terme et se substitue aux usages et engagements de l'employeur en matière de rémunération et d'augmentation des salaires.

CHAPITRE 2 : LA REMUNERATION DE BASE

Article 4 : La structure de la rémunération de base

4.1. Rappel de la structure de la rémunération de base en vigueur ayant vocation à prendre fin

La rémunération de base de chaque salarié comprend jusqu'alors :

- Le salaire de base (ouvriers, ETAM et cadres) ;
- La « compensation RTT » ou la « compensation RH » pour les salariés en feux continus (ouvriers et ETAM) ;
- La prime de rendement (ouvriers) ;
- La prime d'ancienneté (ouvriers et ETAM) ;

La structure de cette rémunération de base s'appliquant à des statuts et des classifications d'emploi n'ayant plus vocation à exister, elle prend fin à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2. La nouvelle structure de rémunération de base

A compter de la date d'application du présent accord, la rémunération de base comprend :

- le salaire de base (non cadres) ou salaire forfaitaire (cadres),
- la Prime de Contribution aux performances (pour les salariés concernés)
- la prime d'ancienneté (pour les salariés non cadres)

Ces éléments constitueront le taux de base et sont intégrés dans le taux de référence de base utilisé pour le calcul des différentes majorations pour Heures Supplémentaires et autres majorations spécifiées ultérieurement dans cet accord.

Pour les salariés embauchés par la Société avant l'entrée en vigueur du présent accord, la compensation RTT ou RH et une partie de la prime de

rendement (PDR) seront intégrés dans le nouveau salaire de base applicable au salarié.

Le montant intégré au titre de la prime de Rendement est fixé à **1 €/heure** pour tous les salariés qui percevaient une PdR à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Exemple :

Pour un salarié anciennement PIB avec une PdR de 2.5€/h. Sa rémunération de base était constituée des éléments suivants :

- Salaire de base : 1541.10 €
- Compensation RTT : 154.11€ (10%, du salaire de base à l'embauche)
- PdR : 2.5€/h
- Prime d'ancienneté en fonction du barème conventionnel

Sa rémunération de base devient :

- Salaire de base : $1541.10 + 154.11 + 1 * 151.67 = 1846.88$ €
- Prime de Contribution aux Performances : $2.5 - 1 = 1.5$ €/h
- Prime d'Ancienneté selon le barème en vigueur

Le montant du salaire de base évoluera en fonction des éventuelles augmentations générales décidées dans le cadre des négociations obligatoires au sens du 1° de l'article L.2242-1 du Code du travail et, éventuellement, en fonction des augmentations individuelles.

Article 5 : Prime de Contribution aux Performances

5.1. Salariés bénéficiaires

Les salariés non-cadres, au sens de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 et occupant un emploi identifié comme étant assujetti à cette prime, bénéficieront d'une prime de contribution aux performances (PCP) dans les conditions prévues au présent article.

La liste des emplois concernés par cette prime étant définie par accord d'établissement.

5.2. Définition de la prime de contribution aux performances

Les Parties conviennent que les modalités de calcul seront définies par accord d'établissement. Ces modalités de calcul pourront prendre en compte :

- D'une part, une notion de performance de l'établissement ou d'un service.
- D'autre part une contribution individuelle des salariés (ex : autonomie au poste, polyvalence...).

Cette prime est exprimée en Euros / heure.

En cas d'absence, le montant de la PCP est pris en compte dans la valorisation de l'absence et le cas échéant, dans le calcul du maintien de salaire en cas d'absence indemnisée.

Il est convenu qu'à l'instar de la prime de Rendement, la Prime de Contribution aux Performances sera soumise aux éventuelles augmentations générales.

Enfin, il est précisé qu'à défaut d'accords d'établissement substituant les accords, notes ou avenants relatifs aux primes de rendement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, une réduction automatique de 1€/heure de la valeur de la PdR sera appliquée au titre de l'article 4.2 du présent accord (intégration de 1€/h dans le salaire de base).

5.3. Modalité de versement

La prime de contribution aux performances est versée mensuellement pour un horaire mensuel moyen de 151.67 heures pour les salariés temps plein.

Article 6 : Détermination de l'ancienneté

L'ancienneté est calculée suivant les dispositions de l'article 3 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Dans le cadre des nouvelles modalités introduites par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sur les conditions de reprise d'ancienneté, il est défini que pour toute demande formulée concernant une période antérieure au 1^{er} janvier 2024, la reprise ne pourra être supérieure à 12 mois par souci d'équité par rapport aux pratiques exercées sur cette période

Article 7 : La prime d'ancienneté

7.1. Salariés bénéficiaires

Les salariés non-cadres, au sens de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, bénéficieront d'une prime d'ancienneté, dans les conditions prévues au présent article.

7.2. Calcul de la prime d'ancienneté

Pour le calcul de la prime, l'ancienneté minimale pour en bénéficier est fixée à 2 ans. Il n'y a pas de plafond quant à l'ancienneté maximale.

Les Parties conviennent que la prime d'ancienneté est fixée selon les modalités figurant en annexe 1 du présent accord et reprises ci-dessous.

Classes d'emploi	Anc.	MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETE en € (référence indicative du point à 5€)																					
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans...	18 ans...	20 ans...	25 ans...	30 ans...	33 ans...	35 ans...	37 ans...
1	0	14.5	21.7	28.9	36.1	43.3	50.5	57.7	64.9	72.1	79.3	86.5	93.7	101.0	108.2	115.4	122.6	129.8	137.0	144.2	151.4	158.6	165.8
2	0	15.9	23.8	31.7	39.6	47.5	55.4	63.3	71.2	79.1	87.0	94.9	102.8	110.7	118.6	126.5	134.4	142.3	150.2	158.1	166.1	174.0	181.9
3	0	16.6	25.2	33.5	41.9	50.3	58.6	67.0	75.4	83.7	92.1	100.5	108.9	117.2	125.6	134.0	142.3	150.7	159.1	167.4	175.8	184.2	192.6
4	0	17.7	26.6	35.4	44.2	53.1	61.9	70.7	79.6	88.4	97.2	106.1	114.9	123.7	132.5	141.4	150.2	159.1	167.9	176.7	185.6	194.4	203.3
5	0	21.0	31.4	41.9	52.4	62.8	73.3	83.7	94.2	104.7	115.1	125.6	136.1	146.5	157.0	167.4	177.9	188.4	198.8	209.3	219.8	230.2	240.7
6	0	23.8	35.6	47.5	59.3	71.2	83.1	94.9	106.8	118.6	130.5	142.3	154.2	166.1	177.9	189.8	201.6	213.5	225.3	237.2	249.1	260.9	272.8
7	0	25.6	39.6	53.1	66.3	79.6	92.8	106.1	119.3	132.6	145.8	159.1	172.3	185.6	198.8	212.1	225.3	238.6	251.8	265.1	278.4	291.6	304.9
8	0	28.4	42.6	56.8	71.0	85.1	99.3	113.5	127.7	141.9	156.1	170.2	184.4	198.5	212.6	226.7	240.8	254.9	269.0	283.1	297.2	311.3	325.4
9	0	31.2	46.8	62.4	77.9	93.5	109.1	124.7	140.2	155.8	171.4	187.0	202.6	218.1	233.7	249.3	264.9	280.4	296.0	311.6	327.2	342.8	358.3
10	0	36.6	52.2	67.5	82.9	98.3	113.7	129.1	144.5	159.9	175.3	190.7	206.1	221.5	236.9	252.3	267.7	283.1	298.5	313.9	329.3	344.7	360.1

Cette grille a été définie en se référant aux nouvelles modalités conventionnelles établies pour une valeur du point fixée à 5€.

Il est entendu que dorénavant, cette grille n'est plus indexée à la valeur du point conventionnelle. Néanmoins, si cette valeur de référence venait à être modifiée par accord de Branche, les parties s'entendent pour ouvrir des négociations en interne concernant la prime d'ancienneté dans le cadre des prochaines Négociations Annuelles Obligatoires dans un délai de 12 mois maximum.

7.3. Modalités de versement

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et est prise en compte dans le taux de référence de base.

En cas d'absence, le montant de la prime d'ancienneté est pris en compte dans la valorisation de l'absence et le cas échéant, dans le calcul du maintien de salaire en cas d'absence indemnisée.

MA
JM
JH

CHAPITRE 3 : LES ELEMENTS DE REMUNERATION COMPLEMENTAIRES

Article 8 : Traitement des contraintes spécifiques

Le présent article vise à compenser les contraintes liées à certains rythmes de travail. Le principe de base étant d'indemniser au réel des contraintes réalisées. Ce principe s'applique à l'ensemble des salariés quel que soit leur régime de travail ou leur classification. Par conséquent certaines rubriques de paie existantes sont amenées à être remplacées par les nouvelles dispositions.

8.1. Majoration pour travail en équipes successives alternantes

Les salariés travaillant en cycle comprenant habituellement du travail en équipes successives alternantes bénéficieront d'une majoration de 1% du taux de base défini à l'article 4.2.

Cette majoration se substitue à la contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives prévue à l'article 144 de la Convention Collective de la Métallurgie.

Cette majoration est intégrée le cas échéant dans le taux de référence de base.

En cas d'absence, cette majoration est prise en compte dans la valorisation de l'absence et le cas échéant, dans le calcul du maintien de salaire en cas d'absence indemnisée.

8.3. Majoration applicable aux postes de nuit

Les heures travaillées sur un poste de nuit sont majorées à hauteur de **13%** du taux de référence de base.

On entend par postes de nuit, les postes travaillés entre 20h et 04h.

Cette majoration se substitue à la contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit prévue à l'article 145 de la Convention Collective de la Métallurgie.

Cette majoration ne s'applique pas au régime feux continus, la rémunération des nuits étant intégrée dans la majoration du cycle (majoration FC).

8.4. Majoration applicable au travail le dimanche

Les heures travaillées un dimanche sont majorées à hauteur de 100% du taux de référence de base.

8.5. Majoration applicable au travail sur un jour férié

Les postes de travail réalisés un jour férié sont majorés à hauteur de 200% du taux de référence de base par heure. Ne sont concernés que les postes débutant un jour férié.

Pour les régimes en feux continus, lorsqu'un jour férié tombe sur un jour de repos, les salariés bénéficieront d'une indemnité spécifique pour férié en repos équivalente à une majoration 100% du taux de référence de base pour les heures concernées. La majoration pour férié en repos n'étant pas cumulable avec la majoration férié à 200%.

Les majorations pour travail le dimanche et pour travail sur un jour férié ne sont pas cumulables. Dans ce cas de figure, seule la majoration de dimanche s'applique.

8.6. Prime de Réveillon

Une Prime de réveillon sera versée aux salariés travaillant effectivement sur le poste de nuit du 24 décembre ou du 31 décembre. Cette prime correspond à une majoration du taux de référence de base de 100% pour les heures réalisées.

Article 9 : Prime d'habillement

La prime d'habillement est versée dans les conditions prévues à l'article 71 de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail.

Le montant de la prime d'habillement est fixé à **1.16€ bruts** par jour travaillé, ce montant évoluant avec les augmentations générales.

Article 10 : Prime de douche

Pour les postes de travail concernés par une prime de douche, (en dehors du cycle FC), définis au sein de chaque établissement, une prime équivalente à **15 minutes** par jour travaillé, calculée sur la base du salaire de base du salarié sera versée.

Il est rappelé que le temps de douche n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Compte-tenu des disparités existantes entre les différents établissements, des mesures particulières de compensation pourront être mises en place. Ces mesures sont précisées, le cas échéant, dans des notes d'application.

Article 11 : Prime de fin d'année

Compte-tenu de la nouvelle classification des emplois de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, le dispositif existant de calcul de prime de fin d'année jusqu'alors constitué d'une Prime Annuelle et une Prime Spéciale Annuelle pour les salariés ouvriers ou d'une prime de 13^{ème} mois pour les ETAM doit être adapté.

De plus, il est admis que ces modalités de calcul, en particulier pour la Prime Annuelle et la Prime Spéciale Annuelle se révèlent complexes et nécessitent un temps de traitement important.

Par conséquent, les Parties conviennent par le présent accord de modifier le dispositif existant et s'entendent pour définir la prime de fin d'année de la façon suivante :

- Une Prime Annuelle pour les salariés des groupes d'emplois A, B et C.
- Une Prime de 13^{ème} mois pour les salariés des groupes d'emplois D et E.

11.1. Salariés bénéficiaires

Pour les salariés concernés par la Prime Annuelle, une ancienneté de 1 an est requise pour pouvoir en bénéficier.

Pour les salariés concernés par la prime de 13^{ème} mois, ils bénéficieront d'une prime de fin d'année à condition d'avoir accompli l'équivalent d'un mois de travail effectif sur l'année de référence. La prime étant versée au prorata du temps de présence.

11.2. Le calcul de la prime annuelle

La prime annuelle est déterminée par l'application au salaire de référence annuel d'un coefficient de majoration qui est fonction de l'ancienneté du salarié et dont le barème est détaillé ci-dessous :

Ancienneté :	Coefficient de majoration
De 1 à 9 ans :	9,2 %
De 10 ans à 19 ans	9,7 %
De 20 ans à 29 ans	10,3 %
30 ans et plus	11,4 %

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du barème applicable est celle au 1^{er} novembre de l'année de versement conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord.

Le salaire de référence annuel (période prise en compte novembre n-1 octobre de l'année n) est composé :

- des éléments constituant la rémunération de base décrit dans l'article 4 du présent accord
- auxquels s'ajoutent :
 - o les éléments liés au surcroît de travail (nuits, heures supplémentaires, jours fériés...)
 - o les éléments liés à la rémunération des cycles de travail
 - o les éventuelles compensations de salaire
- déduction faite de l'ensemble des absences abattant la rémunération
- et majorée de l'ensemble des indemnités employeur de ces absences.

Sont exclus du salaire de référence annuel, la prime d'ancienneté, les primes et gratifications à caractère annuel et/ou exceptionnel, les remboursements de frais et indemnités ainsi que les œuvres sociales.

Enfin, tous les éléments qui seraient liés à de l'Activité Partielle seront neutralisés dans le calcul de la prime.

11.3. Le calcul de la prime de 13^{ème} mois

La prime de 13^{ème} mois est égale à 1/12 de la rémunération perçue lors des douze derniers mois (période prise en compte novembre n-1 à octobre de l'année n) incluant les éléments constituant la rémunération de base décrits dans l'article 4 du présent accord auxquels s'ajoutent les éléments liés à la rémunération des cycles de travail

- déduction faite de l'ensemble des absences abattant la rémunération
- et majorée de l'ensemble des indemnités employeur de ces absences.

Enfin, tous les éléments qui seraient liés à de l'Activité Partielle seront neutralisés dans le calcul de la prime.

11.4. Modalité de versement

La prime de fin d'année est versée en une seule fois avec la paie du mois de novembre.

11.5. Mécanisme transitoire

Pour les salariés classés A, B ou C et qui entreraient en classe D ou E en cours d'année, un versement de la prime annuelle due sera effectué au moment du

changement de groupe d'emploi au titre de la première partie de l'année. Pour la seconde partie de l'année, le 13^{ème} mois sera calculé au prorata du temps passé sur des emplois de classe D ou E et versé selon les modalités citées au chapitre précédent.

Le même principe s'applique en cas de changement inverse.

Pour les salariés ayant le statut ouvrier avant le 31/12/2023 et appartenant à un groupe d'emploi D ou E après entrée en application de la nouvelle classification, une comparaison sera faite entre une prime annuelle de référence et le 13^{ème} mois qu'ils devraient percevoir. Si le 13^{ème} mois s'avère inférieur au montant de référence (au prorata des absences abattues le cas échéant), un complément sera versé pour compenser cet écart.

La Prime annuelle de référence est déterminée en se basant sur les Primes Annuelles et Spéciales Annuelles calculée sur la base de la rémunération 2023 reconstituée. Cette prime annuelle de référence est majorée le cas échéant du fait de l'ancienneté dans les mêmes conditions que pour les Prime annuelle et primes spéciales annuelles appliquées avant entrée en vigueur de l'accord.

Cette mesure a vocation à s'appliquer tant que le 13^{ème} mois est moins favorable à la prime annuelle de référence ou qu'aucune autre mesure individuelle n'est venue le remplacer.

Article 12 : Indemnité pour Passation de Consignes

Une indemnité visant à compenser le temps nécessaire pour assurer un passage de consigne entre les différentes équipes postées est mise en place. Le temps nécessaire étant déterminé par la direction de chaque établissement.

Elle se substitue à tous dispositifs existants et ayant le même objet dans les établissements concernés (Indemnités Compensatrices de Recouvrement par exemple).

Cette indemnité est due lorsqu'un salarié occupe un poste de travail identifié comme nécessitant un passage de consigne spécifique.

Les postes de travail concernés, ainsi que le temps alloué pour le passage de consigne sont définis dans chaque établissement et renseignés dans le système de Gestion des Temps et des Activités.

Cette indemnité de Passage de Consignes est calculée sur la base du temps nécessaire défini, rémunéré au taux de référence de base du salarié.

Article 13 : Prime de remplacement temporaire sur un autre poste d'une classe d'emploi supérieure

13.1. Objet

Afin d'accompagner les remplacements nécessaires au bon fonctionnement des équipes, indépendamment des problématiques de classification des emplois, un principe de primes de remplacement temporaire est mis en place.

Le présent article vise à remplacer les anciennes primes de compensation taux de base, les prime de commandement et primes de responsabilité en vigueur au sein des établissements concernés.

13.2. Prime de remplacement

La prime de remplacement vise à rémunérer un salarié occupant temporairement et inhabituellement un poste ayant une classification supérieure à celle de son emploi.

Ne sont concernés par cette prime de remplacement que les salariés amenés à occuper temporairement des postes appartenant aux emplois des groupes d'emplois A, B et C.

Le montant de la prime de remplacement est défini en fonction du temps de remplacement multiplié par un coefficient correspondant à **0.4€ bruts par heure** par point de différence entre les classes d'emplois.

Exemple :

Pour un salarié classé B4 occupe pendant 7.67 h un poste appartenant un emploi classé C5 :

- *Le différentiel entre les classes d'emplois est de $5-4 = 1$*
- *Le coefficient est donc de $1 * 0.4€/h$*
- *La prime de remplacement sera de $1 * 0.4 * 7.67 = 3.07€$*

La Prime de Remplacement est intégrée le cas échéant dans le taux de référence de base utilisé pour les majorations.

13.3. Prime de responsabilité

La prime de responsabilité vise à rémunérer un salarié effectuant temporairement un remplacement sur les emplois de Chefs d'équipe et de contremaîtres postés, impliquant de fait des responsabilités particulières au sein de l'équipe.

La Prime de responsabilité est versée sous forme de forfait par jour effectif de remplacement.

Ce forfait est fixé à **14€ bruts** par jour et n'est pas cumulable avec le système de prime de remplacement. Le montant étant fixe et non soumis aux augmentations générales.

Article 14 : Prime de démarrage

Lorsqu'il est nécessaire pour le bon démarrage des installations de faire intervenir un ou des salariés volontaires avant le début théorique du poste de travail pour préparer les installations, une prime de démarrage est attribuée aux salariés concernés (application ponctuelle individuelle contrairement à la prime de passation de consigne qui est automatique et pour toutes les personnes pointées sur le poste).

Cette prime de démarrage ne s'applique que pour le temps passé en amont du début de poste théorique et n'est pas cumulable avec l'indemnité de passation de consigne.

Le montant de la prime de démarrage est calculé sur la base du temps passé rémunéré au taux de référence de base du salarié

Article 15 : Prime de vacances

Les salariés non-cadres percevront, au plus tard avec la paie du mois de juin, une prime de vacances dont le montant maximum de **1430 € bruts** (montant en vigueur à date pouvant évoluer) est attribué sous réserve pour les salariés d'avoir été effectivement présents pendant les 12 derniers mois (du mois de juin de l'année n-1 au mois de mai de l'année n).

En cas d'entrée et sortie en cours de période, le montant maximum est réduit au prorata du temps de présence.

En cas d'absence au cours de la période, la prime de vacances sera calculée au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période avec une franchise de 60 jours calendaires appliquée aux différentes absences, sauf pour les absences non autorisées et les périodes de suspension du contrat de travail qui sont décomptées sans franchise.

Dans le cadre d'une absence d'une durée supérieure à la période de décompte des absences, aucune franchise ne sera appliquée pour la période concernée.

Article 16 : Indemnités liées aux déplacements hors formation

16.1. Indemnité de déplacement

Pour le personnel non-cadre, lorsqu'un salarié effectue un déplacement professionnel (hors formation) dans un rayon de plus de 200 km de son domicile, et que celui-ci dure moins de 6 jours excluant samedi/dimanche (et/ou un jour férié français), il percevra une indemnité dite de "déplacement".

A partir de 2 nuits, 20€ puis 10€ par nuit supplémentaire dans la limite de 4 nuits par semaine.

Elle est destinée à tenir compte de l'absence hors du domicile familial.

Elle est non imposable, mais soumise à cotisations.

16.2 Indemnité de contrainte et d'éloignement

Pour le personnel non-cadre, lorsqu'un salarié effectue un déplacement à l'étranger dans un rayon de plus de 200 km de son domicile, et que celui-ci dure au moins 7 jours incluant un samedi/dimanche (et/ou un jour férié français), il percevra une indemnité dite "de contrainte et d'éloignement".

Elle est destinée à compenser les contraintes liées à un dépaysement, aux difficultés propres au pays et à tenir compte de l'absence prolongée hors du domicile familial.

Cette indemnité est journalière. Elle est non imposable, mais soumise à cotisations.

Calcul de l'indemnité :

- Salaire mensuel théorique : salaire de base + prime ancienneté;
- Coefficient de majoration applicable : varie en fonction du pays de destination et au prorata du temps passé en déplacement (décompte en jours calendaires).
Il est déterminé par le Groupe Saint-Gobain. Il varie globalement de 5% à 85%.
- Indemnité forfaitaire journalière : 22,87 € (à date d'entrée en vigueur de l'accord) par jour calendaire de déplacement.

Le détail du calcul est le suivant :

$$\begin{aligned} & (\text{Salaire mensuel théorique} \times \text{coefficient applicable au pays}) / 30 \text{ jours} \\ & \quad + \\ & \text{Indemnité forfaitaire journalières de 22,87 €} \\ & = \text{Indemnité Journalière} \end{aligned}$$

Cette indemnité ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Elle sera exprimée en brut.

En cas de jour férié français durant la mission à l'étranger, le montant de l'indemnité journalière de contrainte et d'éloignement est doublé pour ce jour

Article 17 : Astreintes

Lorsque des astreintes sont réalisées tel que définies dans la section 4 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail, une indemnité d'astreinte est versée aux salariés concernés.

Le montant et les modalités de versement de cette indemnité d'astreinte est défini par accord d'établissement.

Article 18 : Permanences

Lorsque des permanences sont réalisées tel que définies dans la section 5 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail, une prime de permanence est versée aux salariés concernés. Cette prime de permanence intègre l'ensemble des éléments de rémunération relatif à la réalisation de cette permanence.

Le montant et les modalités de versement de cette prime de permanence est défini par accord d'établissement.

Article 19 : Indemnité de repas

Une indemnité de repas est obligatoirement due pour tout salarié lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Cette indemnité correspondant à un remboursement forfaitaire de frais professionnels de restauration et sera versée dans son intégralité pour chaque poste de travail de 3 heures minimum.

Cette indemnité ne peut être versée les jours non travaillés par le salarié, peu importe que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Cette indemnité de repas est versée sous forme d'indemnité de panier dont le montant est défini comme suit :

- **6.5€ nets lorsque le salarié est posté de nuit**
- **4.65€ nets lorsque le poste n'est pas de nuit**

Article 20 : Postes supplémentaires

Conformément à l'article 8.2 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du 31/10/2024, l'entreprise peut être amenée à mettre en place des heures supplémentaires collectives pour répondre à une hausse d'activité.

Il est convenu qu'en période de hausse d'activité, une prime de poste supplémentaire **de 50€ bruts** est attribuée pour la réalisation d'un poste supplémentaire collectif complet ou l'équivalent en heures sur la même semaine.

Cette prime ne se cumule pas avec les majorations pour travail de jour férié.

Article 21 : Prime Saint Eloi

A l'occasion de la fête de la Saint-Eloi, le salarié bénéficie d'une prime dont le montant est égal à deux journées de rémunération (plafonné dans tous les cas à 16 heures de rémunération) correspondant à sa rémunération d'une journée de travail ce jour-là.

Le droit St Eloi est acquis pour les personnes ayant travaillé (ou en absence assimilée au travail) le 1er décembre, jour de la St Eloi.

En sont exclues :

- les personnes absentes pour les motifs suivants : congé sans solde, sabbatique, Absences non autorisées.
- les personnes dont le contrat est suspendu
- les personnes en absence maladie ou accident non indemnisées (abattement 100%)

La Saint-Eloi n'étant pas un jour férié, le travail, ce jour-là, ne comporte pas de majoration à ce titre.

Enfin, le versement de cette prime peut être remplacé par l'attribution de jours de congés équivalents rémunérés, sur demande du salarié et sous réserve des mêmes conditions de présentisme

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS ACCOMPAGNANT L'EVOLUTION DE CARRIERE

Article 22 : Evolution vers une classification supérieure

Dans le cadre de l'évolution de carrière, il est défini que tout changement d'emploi permettant d'évoluer vers un emploi de classification supérieure est accompagné au minimum, d'une augmentation de **2%** du salaire de base du salarié.

Article 23 : Garantie d'évolution de rémunération

Indépendamment de dispositions complémentaires liées à la Gestion de Emplois et de Parcours Professionnels, les parties conviennent qu'il est important de maintenir un dispositif assurant un examen systématique des situations individuelles que ce soit d'un point de vue de l'évolution de carrière ou de l'évolution salariale.

Sur le point de vue salarial, il est admis que dans le cadre d'une évolution standard, un salarié perçoit une augmentation individuelle en moyenne tous les trois ans, chaque situation étant bien entendu particulière avec des aléas de carrière possibles.

Par conséquent, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin d'apporter un cadre collectif à la gestion des augmentations individuelles, les parties s'entendent sur les points suivants :

- Un salarié qui n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant 3 ans, bénéficiera d'un entretien professionnel formalisé avec son responsable hiérarchique afin d'apporter les éléments d'explication et de s'entendre sur des objectifs permettant au salarié de se projeter.
- Un salarié qui n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant 4 ans, bénéficiera d'un entretien formalisé avec un responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines. L'objectif de cet entretien sera de s'assurer que la situation, de prime abord problématique est partagée par l'ensemble des interlocuteurs et d'envisager les actions nécessaires pour l'améliorer.
- Un salarié qui n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant 5 ans, bénéficiera d'une augmentation automatique
- Chaque salarié doit bénéficier d'une augmentation individuelle minimum de **2%** de son salaire de base sur 5 ans, en dehors de tout autre mesure collective.

Exemple : un salarié percevant 2000 € bruts au 1/1/2025 devra avoir perçu au titre des augmentations individuelles au minimum $2000 \times 0.02 = 40€$ bruts d'ici le 1/1/2030 (en 1 ou plusieurs mesures)

L'examen des situations individuel sera à réaliser au moins annuellement, sans principe de rétroactivité pour les périodes antérieures à la date d'entrée en application de l'accord.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 24 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur de la façon suivante :

- Le 01/11/2024 pour les dispositions de l'article 11 (Prime de fin d'année)
- Le 01/01/2025 pour les autres dispositions.

Article 25 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place afin de faire le point sur les conditions d'application de l'accord.

Cette commission de suivi sera planifiée à l'initiative de l'employeur et se tiendra au minimum une fois dans la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 26 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à l'administration.

La notification de l'adhésion devra également être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée ou remise en main propre, aux Organisations Syndicales représentatives dans la société.

Article 27 : Interprétation de l'accord

Des notes d'application sont rédigées par la Direction pour illustrer les applications pratiques de l'accord. Ces notes sont portées à la connaissance des Organisations Syndicales qui seront informées en cas de modifications.

Dans le cas où des problèmes d'interprétation subsisteraient, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 3 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 28 : Examen des situations individuelles

S'il s'avérait que les modifications apportées par le présent accord aient un effet non anticipé sur une situation individuelle d'un salarié, la Direction s'engage à examiner la situation et apporter une réponse sous 2 mois maximum par un rendez-vous avec le service des ressources humaines de l'établissement du salarié concerné.

Article 29 : Clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 30 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 31 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 32 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise et publié sur l'intranet de la société.

Article 33 : Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article 34 : Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à PONT-A-MOUSSON, le 12/12/2024

Pour SAINT-GOBAIN PAM CANALISATION,

Le Directeur des Ressources Humaines

Jean-Bernard MORVAN



Pour la C.G.T.

Le 13 décembre 2024

Julien HEZARD



Pour la C.F.E.-C.G.C.

Daniel FITRZYK

Pour la C.F.D.T.

Le 17 décembre 2024

Marc ANTOINE



Pour la F.O.

LIONEL LAGRUE

Annexe 1

Prime d'Ancienneté

Classes	MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETE en € (référence indicative du point à 5€)																							
	Anc.		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans...	18 ans...	20 ans...	25 ans...	30 ans...	33 ans...	35 ans...	37 ans...
1	0	0	14.5	21.7	28.9	36.1	43.3	50.5	57.7	64.9	72.1	79.3	86.5	93.7	101.0	108.2	115.4	122.6	129.8	137.0	144.2	151.4	158.6	165.8
2	0	0	15.9	23.8	31.7	39.6	47.5	55.4	63.3	71.2	79.1	87.0	94.9	102.8	110.7	118.6	126.5	134.4	142.3	150.2	158.1	166.1	174.0	181.9
3	0	0	16.8	25.2	33.5	41.9	50.3	58.6	67.0	75.4	83.7	92.1	100.5	108.9	117.2	125.6	134.0	142.3	150.7	159.1	167.4	175.8	184.2	192.6
4	0	0	17.7	26.6	35.4	44.2	53.1	61.9	70.7	79.6	88.4	97.2	106.1	114.9	123.7	132.6	141.4	150.2	159.1	167.9	176.7	185.6	194.4	203.3
5	0	0	21.0	31.4	41.9	52.4	62.8	73.3	83.7	94.2	104.7	115.1	125.6	136.1	146.5	157.0	167.4	177.9	188.4	198.8	209.3	219.8	230.2	240.7
6	0	0	23.8	35.6	47.5	59.3	71.2	83.1	94.9	106.8	118.6	130.5	142.3	154.2	166.1	177.9	189.8	201.6	213.5	225.3	237.2	249.1	260.9	272.8
7	0	0	26.6	39.8	53.1	66.3	79.6	92.8	106.1	119.3	132.6	145.8	159.1	172.3	185.6	198.8	212.1	225.3	238.6	251.8	265.1	278.4	291.6	304.9
8	0	0	28.4	42.6	58.8	71.0	85.1	99.3	113.5	127.7	141.9	156.1	170.2	184.4	198.6	212.8	227.0	241.2	255.3	269.5	283.7	297.9	312.1	326.2
9	0	0	31.2	46.8	62.4	77.9	93.5	109.1	124.7	140.2	155.8	171.4	187.0	202.6	218.1	233.7	249.3	264.9	280.4	296.0	311.6	327.2	342.8	358.3
10	0	0	36.8	55.2	73.5	91.9	110.3	128.8	147.0	165.4	183.7	202.1	220.5	238.8	257.2	275.6	293.9	312.3	330.7	349.0	367.4	385.8	404.1	422.5

