ACCORD D'ENTREPRISE SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'ENTREPRISE 2020

Cet accord fait suite aux échanges

ENTRE

D'une part,

ET les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise :

D'autre part,

qui se sont réunies les 18 Juin, 25 Juin et 6 Juillet 2020 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2020.

La Direction a donné les informations requises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Puis les thèmes entrant en 2020 dans le cadre de cette négociation ont été abordés, en particulier l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, le rapport de situation comparée égalité hommes-femmes, la GPEC, la qualité de vie au travail, la formation, l'emploi, les salaires et autres éléments et les conditions de travail.

A l'issue des discussions, les parties signataires ont abouti à la conclusion du présent accord collectif qui est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 à L. 2242-5 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

Article 1 : Objet

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l'organisation des temps de travail. L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention Collective Nationale de la profession se fera de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

Article 2 : Contenu de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la société sans condition d'ancienneté.

2.1 Augmentation individuelle de salaire

Il est précisé que les augmentations de salaires comprennent une augmentation individuelle au mérite ou une promotion dans le cas d'un changement de classification et/ou de métier.

La Direction a fait part aux organisations syndicales de la nécessité de rester dans un budget raisonnable pour le site compte tenu des enjeux de compétitivité du site et de l'environnement conjoncturel du site.

2.1.1 Budget d'augmentation - Période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Au terme des négociations, les parties s'entendent pour l'octroi d'un budget consacré aux augmentations individuelles des salariés de 1,55% de la masse salariale brute, hors ancienneté, pour la période du 1er Juillet 2020 au 30 juin 2021.

Dans le cas où une augmentation individuelle mensuelle de salaire sera attribuée, celle-ci sera d'un montant minimum de 20 € brut.

S'il y a lieu, les augmentations individuelles seront effectives à la date anniversaire de la dernière augmentation, ou, à défaut, de la date d'embauche.

Cependant, les augmentations individuelles seront effectives en paie au plus tôt à compter du 1er septembre 2020. Pour les collaborateurs dont l'augmentation aurait dû intervenir avant cette date (juillet ou août), un versement rétroactif sera opéré sur la paie de septembre 2020 en tenant compte de la date normale d'augmentation individuelle de salaire prévue pour chaque collaborateur sur cette première partie de l'exercice 2020 - 2021.

2.1.2 Examen au terme de la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :

La Direction s'engage à ce que les collaborateurs qui sont à l'attendu en termes de performance et de résultats sur leur poste de travail bénéficient d'une augmentation individuelle, dans une proportion similaire à celle démontrée les années précédentes.

Il est convenu entre les parties qu'au terme de la période couverte par cet accord NAO, il sera procédé à un examen de la répartition de ces augmentations, lors de la négociation annuelle obligatoire de 2021.

Dans la période actuelle de gestion de nombreux projets, une lettre de mission sera rédigée pour chaque collaborateur détaché sur un projet permettant de clarifier le maintien ou non, des primes. Un regard bienveillant sera porté sur la tenue du poste au regard du descriptif de fonction qui servira de base à l'évaluation annuelle dont il sera tenu compte pour l'augmentation individuelle.

2.1.3 Salaires Minima d'embauche au sein de l'entreprise pour les groupes 2, 3 et 4 pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Pour les collaborateurs nouvellement embauchés à l'effectif de l'entreprise, pour les groupes 2, 3 et 4, la Direction proposera un salaire de base brut correspondant au minima de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique (LEEM) pour le groupe – niveau considéré pour l'embauche du (de la) collaborateur (trice) majoré de 2%.

2.2 Prime de sur-habillage

A compter du 1er juillet 2020, une prime de sur-habillage est mise en place pour les secteurs Centrale de pesée et Préleveurs, comprenant l'ensemble de l'habillage lié à ces postes. Elle sera d'un montant de 3.52 Euros par jour travaillé.

2.3 Application de la grille des minimas du LEEM :

Bien que la société ne soit pas adhérente au LEEM, les parties s'entendent pour appliquer la grille des salaires minimas de la Convention Collective issues de l'accord de branche du 16 janvier 2020 à compter du 1er juillet 2020, et ce sans attendre l'arrêté d'extension de l'accord de branche.

2.4 Réalisation des Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA) :

L'existence d'un processus d'évaluation et de gestion de compétences est en place au sein de l'entreprise. Ce processus est formalisé et connu. Il se fait au travers d'un Entretien Annuel d'Appréciation (EAA).

Il est convenu entre les parties que la volonté commune (Direction – Collaborateurs du site) est d'améliorer le processus de réalisation des EAA par une réalisation le mois requis de cet entretien. A ce titre le % de réalisation d'EAA réalisé « à date » devra être ≥ à 85%.

2.5 Egalité Hommes-femmes

La présentation de la distribution des augmentations individuelles de la période précédente couverte par l'accord NAO de 2019 (1er Juillet 2019 au 30 Juin 2020) ne montre pas de déséquilibre dans la distribution des augmentations individuelles.

De la même façon, les salaires d'embauche des hommes et des femmes sur la période du 1er Juillet 2019 au 30 Juin 2020 ne montrent pas de différence, à expérience professionnelle identique.

En cas d'écart avéré qui serait constaté en cours d'exercice, un réajustement pourra être opéré selon les modalités décrites dans l'accord Egalité Hommes – Femmes et Qualité de Vie au Travail signé le 12 Juillet 2017. Cet accord est actuellement en cours d'application pour une durée de 3 ans. (En cas d'interrogation les collaborateurs sont invités à se rapprocher du service Ressources Humaines).

Il est par ailleurs convenu entre les parties que des négociations s'engageront à partir du second semestre 2020, à l'issue de l'accord de 2017, concernant la thématique de l'égalité Hommes-Femmes.

2.6 Handicap

La Direction poursuivra les mesures engagées en faveur de l'emploi des personnes présentant un handicap avec un objectif minimal de 6% de l'effectif en unités bénéficiaires ou équivalent.

2.7 Qualité de vie au travail - Ergonomie

La Direction confirme sa volonté de poursuivre des groupes de travail relatifs à la Qualité de vie au travail / ergonomie selon le schéma initié l'année précédente.

Aménagement à minima de 2 postes de travail en termes d'ergonomie au travail :

La Direction octroie un budget de 30 000 € pour la période du 1er Juillet 2020 au 30 Juin 2021 afin de réaliser les aménagements nécessaires. Le choix des postes de travail concernés se fera en prenant en compte les besoins exprimés par les services au travers du Document Unique du site et en concertation avec le service HSE et la CSSCT (et ou CSE) en raison des contraintes liées à des postures pénibles.

2.8 GPEC

La Direction et les partenaires sociaux confirment leur volonté d'ouvrir des négociations sur le thème de la GPEC. Un planning sera défini conjointement.

2.9 Intéressement

Il est convenu entre les parties que des négociations sur le thème de l'intéressement de l'entreprise s'engageront à partir du second semestre 2020. Une première réunion pour travailler sur les critères de l'intéressement sera organisée d'ici fin 2020.

2.10 Télétravail

Il est convenu entre la Direction et les partenaires sociaux d'ouvrir des discussions sur le thème Télétravail. Les réunions seront organisées selon un planning à définir.

Article 3 : Date d'application, durée, publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions budgétaires, à savoir pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021.

Au 30 juin 2021, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement

des avantages, ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Le présent accord sera applicable le jour suivant son dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DIRECCTE).

La Direction notifiera, sans délai, par courriel avec accusé réception auprès des délégués syndicaux, le présent accord aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) à l'Unité Territoriale de la Côte d'Or de la DIRECCTE de par le biais de la plateforme de télé-procédure TéléAccords (www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

La mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Le 07 juillet 2020, à

Fait en six exemplaires, dont deux pour les formalités de publicité.

Suivent les signatures,