ACCORD D'ENTREPRISE

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

D'une part

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société, représentées par :

D'autre part

Préambule :

Il est rappelé que la Direction et les Organisations syndicales ont tenu 4 réunions, le 16 décembre 2021, et les 6, 13 et 18 janvier 2022 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs, la durée du travail et le partage des profits prévue par l'article L.2242-5 du Code du travail.

Ainsi, au terme de leurs réunions après avoir discuté et révisé leurs positions, les Parties ont conclu le présent accord dont les dispositions se substituent de plein droit, à compter de leur date d'application à toute disposition conventionnelle, pratique ou usage antérieur de même objet

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de la Société, sous réserve des conditions particulières d'éligibilité prévues pour chacune d'entre elles.

ARTICLE 2 – SALAIRES EFFECTIFS

L'enveloppe globale des augmentations de salaire a été fixée à 2,8% en masse des salariés éligibles.

2.1. Revalorisation des salaires mensuels

Sont éligibles aux mesures prévues au présent article, les collaborateurs disposant d'un contrat de travail en CDI ou CDD et justifiant de 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2021 et n'ayant pas bénéficié d'une mesure individuelle de revalorisation salariale dans les 6 mois précédant la mise en œuvre des mesures de revalorisation salariale. Les apprentis ne sont pas concernés.

- *Revalorisation collective des salaires de base*

Le salaire fixe mensuel de base de l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, mais à l'exception des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 660, est revalorisé de 1,8%.

- *Revalorisation individuelle complémentaire*

En complément, chaque salarié verra son salaire mensuel fixe revalorisé en fonction de l'évaluation du niveau de contribution, de performance et de maîtrise de son poste au cours de l'année 2021. Il sera également tenu compte du niveau de salaire individuel par rapport au salaire moyen du coefficient.

La revalorisation applicable sera décidée par le management et la Direction, étant entendu que les salariés dont le coefficient est inférieur à 660 et ayant été évalués lors de l'entretien annuel « répond aux attentes » devront bénéficier d'une augmentation totale, générale + individuelle, d'au moins 2,8%.

- *Talon*

Il est décidé de faire application d'un talon afin que l'augmentation générale + individuelle du salaire fixe mensuel de base d'un salarié qui a été évalué lors de l'entretien annuel « répond aux attentes » ne soit pas inférieure à 70€ bruts.

2.2. Grille d'augmentation pour les salariés cadres et non cadres.

Les revalorisations individuelles des salaires fixes mensuels seront décidées par le management et la Direction au regard de l'évaluation du niveau de contribution, de performance et de maîtrise de son poste par le Salarié au cours de l'année 2021. Il sera également tenu compte du niveau de salaire individuel par rapport au salaire moyen du coefficient.

Les revalorisation décidées par le management devront suivre la grille suivante :

Performance 2021	AG+AI
Ne répond pas aux attentes	1.8%
Doit s'améliorer	2 -2.6%
Répond aux attentes	2.8-2.9%
Dépasse	3.2-3.5%
Exceptionnelle	>3.5%

Chaque salarié sera informé par son management de la revalorisation de salaire qui lui est attribuée.

2.3. Autres dispositions

Les primes de panier et de poste seront revalorisées de 2,8 % :

- La Prime de Panier passe donc de 4,97 € à 5 ,11 €

Les primes de poste, attribuées au titre d'un poste travaillé de 8 heures, sont revalorisées comme suit :

- Conditionneuse /Machiniste, Conditionneuse /Approvisionneur, Peseur/ Fabricant : 4,17 € bruts

- Machiniste /Opérateur Régleur : 4,84 € bruts
- Opératrice ligne/ Machiniste : 2,15 € bruts
- Conditionneuse /Agent Administratif, Conditionneuse /Contrôleur Packaging : 2,93 € bruts
- Leader pôle : 7,03 € bruts

Ces primes correspondent à un poste travaillé de 8 heures.

Article 3 – JRTT 2022

En application des dispositions l'accord collectif du 6 janvier 2015 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, le nombre maximum de RTT pouvant être acquis au titre de l'année 2021 est le suivant :

- ***Régime Production :*** ***Equipe 1 : 5 jours ; Equipe 2 : 4 jours***
- ***Régime Administratif :*** ***9 jours***
- ***Régime Cadres :*** ***11 jours***

Pour l'année 2022, 3 RTT collectifs sont fixés à l'initiative de la Direction :

- Vendredi 27 mai 2022
- Vendredi 15 juillet 2022
- Lundi 31 octobre 2022

La journée de solidarité est fixée au Lundi de Pentecôte (24 mai 2021), qui sera travaillé.

Article 4 : Dispositions diverses

L'entreprise s'engage à participer aux chèques vacance du Comité Social et Economique à hauteur de 200 € par salarié. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition seront discutés avec le CSE.

Article 5 : Dispositions finales

5.1 : Entrée en vigueur et rétroactivité des mesures
Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la Direccte compétente.

5.2. Durée de l'accord – révision – dénonciation
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il cessera de plein droit de produire ses effets à sa date d'expiration. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par la loi.

5.3 : Modalités de suivi
L'application des dispositions prévues au présent accord fera l'objet d'un bilan présenté au Comité Social et Economique dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise en application de l'article L.2323-15 du Code du travail.

5.4 : Dépôt et publicité

La notification de l'accord à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au sein de la Société est réalisée par la remise d'un exemplaire original de l'accord lors de sa signature.

Le présent accord sera par suite déposé :

- En deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format *.PDF* et une version publiable au format *.DOCX* de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques.

- En un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de

, le 25 janvier 2022