#### accord collectif portant sur les

#### Negociations Annuelles Obligatoires 2023

**ENTRE** :

La Société ELAIAPHARM S.A.S., dont le siège est situé 2881, route des Crêtes, B.P. 205 Valbonne, 06904 Sophia Antipolis Cedex, représentée par Monsieur XXXXX, agissant en qualité de Directeur d’Etablissement et mandaté pour la représenter , ci-après dénommée la « Société »,

**D’UNE PART,**

**ET :**

Messieurs XXXXX et XXXXX, délégués syndicaux désignés respectivement par les organisations syndicales CFTC et CFDT.

**D’AUTRE PART,**

**Préambule :**

En application de l’article L.2242-1 du Code du Travail, la Direction d’Elaiapharm et les Syndicats représentatifs au niveau de l’entreprise, dûment mandatés, se sont réunis afin de négocier sur les thématiques suivantes :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;

- L’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

- La gestion des emplois et des parcours professionnels

## Article 1 – Calendrier

Les parties se sont rencontrées lors de quatre réunions selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion : 10/01/2023
* 2ème réunion : 16/01/2023
* 3ème réunion : 27/01/2023
* 4ème réunion : 08/02/2023

## Article 2 – Objet de l’accord

**1/ La Rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée:**

### **1.1 Les salaires effectifs :**

Aux termes de riches échanges, les parties s’accordent sur le principe d’une enveloppe consacrée à une augmentation générale et une enveloppe destinée à des augmentations individuelles.

Augmentation générale:

Les partenaires sociaux ont décidé de dédier une enveloppe très supérieure aux années précédentes compte tenu du contexte externe exceptionnel que connait la France avec notamment l’augmentation importantes des prix de l’énergie (gaz et de l’électricité) et les effets de l’inflation, en général.

Ainsi, une augmentation générale de 4 % s’appliquera sur le salaire de base. Cette augmentation générale étant réalisée au prorata du temps de travail.

Etant précisé qu’une augmentation générale ne pourra pas être inférieure à 90 € brut/ mois, équivalent temps plein.

Les changements de salaires apparaitront sur le bulletin de salaire de avril 2023 avec effet rétroactif au 1er Janvier 2023.

Cette mesure concerne l’ensemble du personnel salarié en CDI et CDD de la Société ayant une ancienneté de plus de 3 mois au 1er Janvier 2023.

Augmentation individuelle :

Il a été décidé d’octroyer une enveloppe de 0,8 % de la Masse Salariale annuelle.

Chaque manager procèdera à l’analyse des compétences de l’ensemble de ses collaborateurs en s’appuyant sur des outils RH objectifs et factuels (entretien annuel, My Competencies, Our Belief, positionnement salaire/ classification, hommes/ femmes…)

Ce travail sera réalisé sur le mois de mars 2023 afin de pouvoir le rendre effectif, pour les personnes concernées, sur le bulletin de salaire d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Ainsi, les augmentations générale et individuelle seront toutes les deux versées au mois d’avril 2023.

### **1.2 Primes et accessoires :**

### Reconduction du Bonus annuel pour les non cadres

Les parties sont d’accord pour reconduire le versement d’un bonus annuel pour les non cadres avec maintien du mode de calcul afin que 50 % du bonus soit lié à des objectifs individuels et 50% lié à des objectifs d’équipe.

Pour rappel, le montant de ce bonus, permettant la reconnaissance de la performance individuelle, s’élève à 750 €, sur la base de l’atteinte à 100% des objectifs définis dans l’entretien annuel.

### Reconduction de l’indemnité de transport

Les parties sont d’accord pour maintenir le paiement d’une indemnité de transport sur la base de 225 € exonérés de charges,  pour les salariés ayant 6 mois d’ancienneté au 1er Juillet 2023.

Champ d'application:

- Applicable aux CDI/CDD et Contrat d’apprentissage et de professionnalisation sous réserve d'éligibilité aux conditions d'ancienneté ;

- Sont exclus les salariés bénéficiant d'une voiture de fonction et ceux dont les frais de transport en commun sont remboursés par l’entreprise à hauteur de 50%.

Modalités de calcul:

Proratisation du montant de l'indemnité en fonction des absences (CIF/ Maternité/ Parental total/ Maladie/ Télétravail etc) sous réserve que ce soit le mois complet en absence.

### Reconduction des primes de sujétion

Les parties sont d’accord pour maintenir l’ensemble des primes actuellement existantes liées aux conditions de travail tant dans leur principe que dans leur modalité de calcul (habillage, astreintes,…)

### Reconduction de la prime pour les samedis travaillés, négociée lors des NAO 2018

Reconduction d’une prime de 50 €/brut par samedi travaillé, aux non cadres afin de valoriser l’engagement des volontaires sur le samedi travaillé.

La Direction en profite pour également rappeler que la « prime bloc stérile » destinée au personnel non cadre de l’atelier stérile ainsi qu’au personnel du laboratoire contrôle microbiologie depuis novembre 2018, a également été étendue pour 2020 aux techniciens de maintenance pour chaque jour passé au stérile durant l’arrêt technique en conditions aseptiques.

Le montant de la journée étant calculé sur le même principe que les techniciens du contrôle qualité soit 7€/ jour d’entrée au bloc (car prime mensuelle stérile de 150 €, soit 150/22 jours ouvrés/ mois)

Mise en place d’une prime répartition au sein de l’atelier stérile :

La Direction souhaite rappeler la mise en place d’une prime de répartition au sein de l’atelier stérile depuis décembre 2022 dont l’objectif est de reconnaitre les spécificités propres au poste de répartition au sein de l’atelier stérile actuel.

Les conditions de déclenchement, pour chaque technicien/ opérateur concerné, sont les suivantes :

- Déclenchement de la prime sur une base journalière dès le premier jour passé à produire en répartition

- Montant : 10 € brut/ jour

Les situations suivantes ne sont pas concernées par le versement de cette prime, compte tenu que le niveau de contraintes n’est pas aussi marqué qu’en situation de production :

- remplacement ponctuel dans le cadre, par exemple, de la prise de pauses

- temps passé en formation lorsqu’il n’y a pas de production

Plus globalement, un travail sera effectué au niveau des plannings afin d’éviter, autant que possible, qu’un salarié se retrouve en répartition plus de deux semaines consécutives.

Prime ancienneté des cadres :

Les parties se sont accordées sur la nécessité de clarifier, sur l’année 2023, les conditions d’application de la prime d’ancienneté pour les cadres, conditions définies dans l’accord d’entreprise signé le 30 août 2006 portant sur la dénonciation des us et coutumes et complété, pour une durée déterminée, lors des NAO 2010.

**1.3 Temps de travail**

**1.3.1 Durée effective et organisation du temps de travail :**

En ce qui concerne la Durée et l’organisation du temps de travail, la Direction rappelle que la révision de l’accord d’entreprise portant sur la durée et l’organisation du temps de travail est entrée en vigueur le 1er septembre 2018 suite à sa signature avec les organisations syndicales en date du 03 août 2018.

**1.4. Partage de la Valeur Ajoutée :**

Les partenaires sociaux rappellent que conformément aux engagements pris lors des NAO 2022, l’avenant n°10 sur l’évolution du PERCO en dispositif Plan d’Epargne Retraire d’Entreprise Collectif (PERECO) a été signé le 15 novembre 2022. Cette évolution s’inscrivant dans le cadre d’une mise en conformité liées dispositions des articles L 224-9 et suivants du code monétaire et financier.

Cet avenant à l’accord a été conclu pour une durée indéterminé et les deux parties se sont entendus pour conserver la même formule d’abondement employeur que les années précédentes.

La règle d’abondement est ainsi définie pour les sources d’alimentation suivantes : versements volontaires, Participation et Intéressement :

• Abondement de 100 % sur les versements jusqu’à 100 €

• Abondement de 60 % sur les versements compris entre 101 € et 200 €

• Abondement de 40 % sur les versements compris entre 201 € et 300 €

Cet abondement est limité à 200 € brut par salarié et par an.

**2. L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail :**

**2.1 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties réitèrent leur volonté de poursuivre leur démarche concernant l’inscription du principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives au travail. Principes et actions inscrits dans l’accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle révisé en date du 24 juillet 2019 et qui a été révisé en date du 19 janvier 2021.

Par ailleurs, avec l’entrée en vigueur le 1er janvier 2019 de la Loi Avenir professionnelle, la Direction souhaite poursuivre son travail autour de l’index égalité femmes-hommes fixant 4 indicateurs de suivi.

Ainsi, en ce qui concerne l’écart de répartition d’augmentations individuelles/ promotions, la Direction veillera à ce que le nombre d’augmentations individuelles/ promotions soit accordé de la même façon aux femmes et aux hommes, à 2% près ou à deux personnes près, conformément aux nouvelles dispositions légales.

Soucieuse que le congé maternité ne soit pas un frein à l’évolution professionnelle, notamment en matière de rémunération, la Direction veillera à mener une politique active en matière d’augmentation pour les femmes revenant d’un congé maternité et ce conformément au troisième critère défini dans l’index.

Enfin, consciente que l’égalité femmes hommes doit exister à chaque niveau de l’entreprise, la Direction attachera une importance particulière à la répartition femmes/ hommes selon les préconisations de la loi Avenir Professionnelle.

A travers cette démarche, l’objectif est de créer des synergies entre les nouvelles dispositions légales et nos accords en vigueur, et ceci dans un souci permanent de lutter contre les éventuelles discriminations femmes-hommes dans le cadre professionnel tout en préservant de la meilleure façon les intérêts de l’entreprise et de ses salariés.

En 2022, Elaiapharm affiche un total de 98/100 points à cet index soit identique à celui de 2021 (comparé à 94/100 en 2020 et 83/100 en 2019) et compte poursuivre de façon proactive les actions entreprises ces dernières années sur le sujet de l’égalité professionnelle.

**2.2 Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

Les parties souhaitent rappeler que depuis 2020, deux nouveaux motifs d’absences sont possibles suite à l’évolution de la convention collective :

Journée enfant malade rémunérée

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans, une autorisation d’absence payée sur justificatif est fixée à 1 jour par an et par enfant dans la limite de 3 jours par an.

Les autorisations d’absence payées en cas de maladie ou d’accident d’un enfant à charge de moins de 16 ans ne peuvent être cumulées par les deux parents lorsqu’ils travaillent dans la même entreprise

Journée de déménagement

Une autorisation d’absence payée, sur justificatif, est fixé à 1 jour ouvré par an dans le cadre d’un déménagement de domicile.

**2.3 Mesures relatives aux conditions de travail**

Charte télétravail :

Conformément aux engagements pris lors des NAO 2022, les parties se sont réunies au cours du 1er semestre 2022 afin de dresser un état des lieux de l’application de la Charte télétravail qui était en place depuis le 01 septembre 2020.

A l’issue de ces discussions, et compte tenu des apports constatés dans l’organisation du travail et de l’activité, il a été décidé le passage à 2 jours maximum de jours télétravaillés par semaine au lieu de 3 jours par mois précédemment.

Les parties se sont également entendu pour que cette charte, entrée en vigueur le 1er juillet 2022, fasse l’objet d’une évaluation annuelle, en collaboration avec les partenaires sociaux, au regard des enjeux et de l’organisation de l’entreprise et pourra faire, le cas échéant, l’objet d’ajustements.

Permanence d’un ostéopathe sur site :

Sous réserve de conditions sanitaires compatibles, la Direction et les Organisations Syndicales réaffirment leur volonté de poursuivre l’amélioration des conditions de travail des salariés, avec, notamment, l’intervention d’un ostéopathe sur site, une fois par semaine pour le personnel salarié de La Société. Les consultations seront réalisées pendant le temps de travail, sous réserve de validation auprès de la hiérarchie, afin de ne pas désorganiser l’activité du service.

Par ailleurs, les missions de l’ostéopathe porteront également sur l’étude de l’espace de travail et l’ergonomie au poste de travail, en fonction des besoins observés et en collaboration avec le service Santé, Sécurité et Environnement de la Société.

**2.4 Projet Qualité de vie au Travail**

La Direction rappelle que depuis juin 2019 a été initiée une démarche volontaire de Qualité de Vie au Travail animée par un Comité de Pilotage paritaire et en étroit partenariat avec le CSSCT avec comme principaux objectifs :

* Répondre aux exigences règlementaires (DUER,…)
* Mettre en place une véritable démarche de prévention adaptée à l’entreprise
* Développer une culture de la prévention au quotidien
* Créer du lien/ de la synergie avec les dispositifs déjà existants
* Clarifier le rôle et responsabilités des managers dans la détection des RPS
* Créer un véritable partenariat avec l’ensemble des parties prenantes internes/ externes de la Santé et Sécurité au travail

Grace à une démarche volontariste et structurée, Elaiapharm a pu rejoindre en février 2021 la Charte QVT Paca, synonyme de reconnaissance de la part des agences gouvernementales.

Elaiapharm s’engage à poursuivre sa démarche d’amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail en favorisant le dialogue et l’implication de tous au travers notamment de plan d’actions portant sur la santé au travail, l’égalité professionnelle, les relations au travail, les compétences et parcours professionnels, le contenu du travail.

En 2022, le Comité de Pilotage a concentré ses actions sur :

* La mise en place d’un Espace De Discussion dédié aux managers
* L’engagement de l’entreprise dans le programme TMP Pro supporté par la Carsat

2023 s’inscrira dans la poursuite de ces deux initiatives avec :

* La mise en place et le suivi du Plan d’actions dédié aux managers
* Le suivi du programme TMS Pro notamment sur les 3 postes identifiés comme prioritaires (L11 au Conditionnement, Dépotage au Magasin, Remplissage au Stérile)

Une communication sur l’avancée des sujets traités est régulièrement faites par le Comité de Pilotage auprès des instances comme le CSE, CSSCT, Inspection du Travail, Carsat ainsi que l’ensemble des salariés.

**2.5 Plan de mobilité**

La Direction rappelle que depuis le 21 mars 2019 l’entreprise est signataire du Plan de Déplacement Inter Entreprises (PDIE) ayant pour objectif d’améliorer l’efficacité des déplacements des salariés afin de diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier.

A ce titre, Elaiapharm participe depuis 2018 au Challenge de la Mobilité de Sophia et souhaite poursuivre la sensibilisation de ses salariés aux modes de transport alternatifs notamment à travers l’organisation d’informations autour du sujet dont la forme devra être définie en fonction du contexte sanitaire.

La Direction rappelle également que quatre bornes charge rapide ont été installées depuis 2021 sur le parking d’Elaiapharm pour les véhicules électriques.

**2.5 Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap**

Conscient de la richesse qu’offre la collaboration de profils variés, Elaiapharm souhaite renforcer sa politique de Diversité et Inclusion. A ce titre, la société s’engage à reverser, en 2023, une partie de sa contribution financière due au titre de l’emploi des travailleurs handicapés à un organisme soutenant l’employabilité des personnes en situation de handicaps.

Par ailleurs, l’entreprise, à travers son « Référent Handicap » au sein du service Ressources Humaines (XXXXX) poursuit sa politique d’orientation, d’information et d’accompagnement des personnes en situation de handicap afin de faciliter, notamment, leurs démarches et employabilité au sein de l’entreprise.

**2.6 Accord aménagement de fin de carrière**

Conformément aux engagements pris lors des NAO 2022, l’accord sur l’aménagement de fin de carrière a été revu avec les partenaires sociaux.

Ainsi, sa révision, signé en date du 15 novembre 2022, a permis de redéfinir les conditions d’éligibilité ainsi que les modalités d’aménagement de poste auxquelles pourraient potentiellement prétendre les salariés concernés.

Cette révision prend d’autant plus de sens dans un contexte où l’allongement de la vie professionnelle constitue un enjeu important.

**2.7 Droit d’expression**

Les parties réitèrent l’importance du droit d’expression pour l’ensemble des salariés de l’entreprise.

Les parties rappellent également que depuis le 23 juin 2005, date de signature de l’avenant à l’accord d’entreprise relatif à l’exercice du droit d’expression, les réunions d’expression ont été remplacées par des réunions de service mensuelles au cours desquelles les salariés s’expriment, notamment, sur leurs conditions de travail.

Par ailleurs, cette année, en mars-avril 2023, sera reconduite l’Enquête de Satisfaction des Salariés (ESS), qui sera suivie par des réunions de travail avec chaque service. Ces réunions sont l’opportunité d’échanges sur les caractériques du poste de travail, l’environnement matériel et humain, le contenu et l’organisation du travail. Elles feront également l’objet de plans d’actions spécifiques sur les axes de travail dégagés.

**3. Gestion des emplois et des parcours professionnels:**

**3.1 Mise en place d’une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** :

Les parties s’accordent sur la poursuite de la mise en place de la GPEC afin de clarifier les parcours et évolutions possibles au sein de l’entreprise et anticiper les futurs besoins en compétences et qualifications.

Ces matrices serviront également à renforcer le plan de formation collectif et individuel en permettant de mieux cibler et accompagner les besoins.

Les parties en profitent également pour mettre en avant l’importance des entretiens professionnels (appelés IDP au sein d’Elaiapharm) afin que ces derniers concourrent efficacement au développement de chacun. Ainsi, l’entreprise s’engage à poursuivre la formation des managers et l’information des collaborateurs sur le sujet.

## Article 3 – Champs d’application de l’accord

Ces dispositions s’appliquent à l’ensemble du personnel salarié de la Société sauf condition d’ancienneté expressément mentionnée dans le cadre de la disposition concernée.

## Article 4 – Prise d’effet et durée

 Ces dispositions seront applicables pour une durée déterminée d’un an, soit à compter du 1er Janvier 2023 jusqu’au 31 décembre 2023, date à laquelle elles prendront automatiquement fin sans autre formalité.

## Article 5 – depot / publicité

La direction de la société notifiera, sans délai, par email avec AR ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Après l’expiration du délai légal de rétractation suivant la notification, cet accord ainsi que sa version anonymisée sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords qui transmettra ensuite à la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) :

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au conseil de prud'hommes de Grasse.

Un exemplaire sera transmis par mail à chacun des signataires, aux délégués du personnel et au secrétaire du comité d’entreprise.

Mention de l’accord figurera ensuite dans le Bulletin d’Information rubrique Affichage.

Fait à Sophia Antipolis, le 03 mars 2023

En quatre exemplaires originaux

**XXXXX**

**Directeur d’Etablissement**

|  |  |
| --- | --- |
| **XXXXX** | **XXXXX** |
| **Délégué Syndical CFTC** | **Délégué Syndical CFDT** |