NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

DU 06 OCTOBRE 2022

**Entre :**

**La société LAPHAL INDUSTRIES** représentée par………………….., agissant en qualité de Représentant Légal de la société,

d'une part,

et

**Les organisations syndicales** CFDT-UNSA, représentées par…………………………, syndical CFDT, et par ………………….., Déléguée Syndicale UNSA, Etablissement d’Allauch, d’une part, et d’autre part, les organisations syndicales CFDT-FO, représentées par………………….., Délégué Syndical CFDT, et par………………………, Déléguée Syndicale FO, Etablissement de Rousset

d'autre part,

Conformément à l’article L.2242-1 du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans d’entreprise.

Au terme de la dernière réunion du 06 octobre 2022, les parties ont conclu le présent accord.

**PREAMBULE**

Lors de la réunion NAO du 25 octobre 2021, il a été convenu entre les parties signataires, de considérer l’accord du 25 octobre 2021 effectif à compter de cette date et au-delà pour l’année 2022, et ce, jusqu’à la signature du prochain accord.

Il n’y aurait donc pas de négociation NAO proprement dite sur l’année 2022, sauf dispositif législatif ou événement économique exceptionnel affectant l’entreprise et contraignant à négocier.

Or, du fait du changement des conditions économiques dû à l’inflation, et à l’augmentation du coût des matières premières et des énergies, les parties ont décidé d’un commun accord, de se revoir.

**Au terme de la réunion du 06 octobre 2022, et après divers échanges, il est convenu et arrêté ce qui suit :**

LAPHAL INDUSTRIES adhère à la Convention Collective de l’Industrie Pharmaceutique. Cette Convention Collective est l’une des plus performantes des conventions collectives de branche.

L’entreprise comporte deux établissements, l’établissement d’Allauch et celui de Rousset. S’y développent deux métiers principaux, la production et la logistique.

Les parties décident à l’unanimité de retenir pour cadre des négociations, non pas les établissements mais l’entreprise réunissant ces deux métiers.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein de la société LAPHAL INDUSTRIES, établissements d’Allauch et de Rousset.

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS**

#### A –Salaires effectifs :

**A1** – **Augmentation des salaires pour 2022**:

***Augmentation au mérite*** *pour l’ensemble du personnel de l’entreprise - Groupes 1 à 8 inclus****:***

Augmentation au mérite **de 1 %** de la masse salariale budgétée (Référence : salaire mensuel de base effectif au 1er janvier 2022 du personnel concerné présent au 1er janvier 2022 et ayant un (1) an d’ancienneté), attribuée à compter du **1er décembre 2022** (versement sur bulletin de salaire du mois de décembre 2022).

**Il est rappelé** que les salariés dont le salaire mensuel de base brut est inférieur à 2 000 € et qui sont au minima conventionnel de leur classification, et qui ont bénéficié de la revalorisation des salaires minimas conventionnels au 1er janvier 2022, ainsi que de l’augmentation de la prime d’ancienneté, pourront bénéficier en tout ou partie de l’augmentation au mérite attribuée ci-dessus au 1er décembre 2022 ; l’attribution de cette augmentation au mérite restant au choix de la hiérarchie.

Il est précisé que les supérieurs hiérarchiques directs seront consultés pour l’attribution de l’augmentation au mérite. Chaque augmentation individuelle devra être acceptée et validée par écrit par la Direction Générale.

Par ailleurs, en ce qui concerne l’éventuelle augmentation de salaire liée au changement de groupe et niveau, cette dernière fera l’objet d’une négociation individuelle entre le supérieur hiérarchique et le salarié concerné hors entretien annuel d’évaluation et en outre, cette augmentation de salaire négociée à titre individuel, sera déconnectée de l’augmentation de salaire au mérite prévue dans le présent article.

***Versement d’un talon de 15 € brut par mois*** pour les salaires inférieurs ou égaux à 2 000 € bruts, pour le personnel concerné ayant six (6) mois d’ancienneté au **1er octobre 2022** (versement sur le bulletin de salaire de novembre 2022).

**Par exception** pour les salariés (intérim non compris), dont l’ancienneté de (six) 6 mois n’est pas acquise au **1er octobre 2022,** ces derniers bénéficieront du talon de 15 € à la date anniversaire des six (6) mois de leur ancienneté.

### *A2 – Prime de présentéisme* :

Les parties conviennent du maintien en l’état de la prime de présentéisme sur l’année 2022 **et s’entendent pour que cette prime de présentéisme soit suspendue pour l’année 2023 ; ce, afin de pouvoir examiner le bien-fondé de cette prime.**

Les parties conviennent de se rencontrer début 2024 pour discuter du rétablissement ou pas de la prime de présentéisme.

***RAPPEL DU PRINCIPE POUR MEMOIRE***

Sous réserve d’avoir les paramètres identiques à l’année 2021, l’accord pour 2022 est le suivant :

Il est rappelé que les absences pour congé de maternité (hors pathologie), ainsi que pour les maladies non subrogées, ne sont pas retenues pour le calcul du taux de l’absentéisme.

Les périodes de référence de la prime de présentéisme sont :

1er semestre : du 1er janvier au 30 juin

2nd semestre : du 1er juillet au 31 décembre

Cette prime est octroyée à tous les salariés ayant un an d’ancienneté effectif minimum. La prime de présentéisme est égale à 1,5 jour par semestre avec une carence de 2 jours d’absence dans ce même semestre. La valorisation est égale à 1,5 jour de salaire de base + prime d’ancienneté (base 1/26e).

L’objectif du taux d’absentéisme de l’entreprise en 2022 est maintenu à 2,5 % hors maternité et hors maladies non subrogées. Si cet objectif n’est pas atteint, le référentiel de la prime reviendra à 1 jour par semestre.

Les modalités de paiement de la prime de présentéisme sont les suivantes :

***A2.1 –*** *Prime de présentéisme de base* :

**OBJECTIF SOCIETE ATTEINT = ABSENTEISME < 2.5 %. Attribution d’une prime équivalente à 3 Jours (1.5 jour par semestre)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Prime au 1er semestre (versée en juillet 2022) | Prime au 2ème semestre | Régularisation° | Prime de base 2ème semestre (versée en Janvier 2023) | **TOTAL versé pour l’année** |
| 1er sem. Sal. Absent  2ème sem. Sal Absent | 0 | 0 | 0 | 0 | **0 Jour** |
| 1er sem. Sal. Absent  2ème sem. Sal Présent | 0 | 1.5 | 0 | 0 | **1.5 jour** |
| 1er sem. Sal. Présent  2ème sem. Sal Absent | 1 | 0 | +0.5 | +0.5 | **1.5 jour** |
| 1er sem. Sal. Présent  2ème sem. Sal Présent | 1 | 1.5 | +0.5 | +0.5 | **3 jours** |

**OBJECTIF SOCIETE NON ATTEINT = ABSENTEISME > 2.5 %. Attribution d’une prime équivalente à 2 Jours (1 jour par semestre)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Prime au 1er semestre (versée en juillet 2022) | Prime au 2ème semestre | Régularisation° | Prime de base 2ème semestre (versée en Janvier 2023) | **TOTAL versé pour l’année** |
| 1er sem. Sal. Absent  2ème sem. Sal Absent | 0 | 0 | 0 | **0** | **0 Jour** |
| 1er sem. Sal. Absent  2ème sem. Sal Présent | 0 | 1 | 0 | **1** | **1 jour** |
| 1er sem. Sal. Présent  2ème sem. Sal Absent | 1 | 0 | 0 | **0** | **1 jour** |
| 1er sem. Sal. Présent  2ème sem. Sal Présent | 1 | 1 | 0 | **1** | **2 jours** |

Le versement de la prime de présentéisme est effectué sous forme de rémunération pour l’ensemble des salariés.

***A2.2 –*** *Prime de présentéisme complémentaire*:

Il est décidé que le reliquat des sommes (base théorique), ci-après dénommé « prime de présentéisme complémentaire », non distribué aux salariés absents, sera réparti entre, d’une part, les salariés présents ayant droit au versement de la prime, et d’autre part, l’entreprise, et ce, ainsi que suit :

-si l’absentéisme est supérieur à 2,5 % : 50 % pour les salariés présents et 50 % pour l’employeur,

-si l’absentéisme est inférieur à 2,5 % : 60 % pour les salariés présents et 40 % pour l’employeur.

Ces modalités de versement de la prime de présentéisme complémentaire selon la répartition indiquée ci-dessus, s’appliquent sur la paie de janvier 2023 pour l’année 2022. Cette prime de présentéisme complémentaire sera versée avec la prime de présentéisme de base du 2ème semestre (sur le BS de janvier).

La formule de calcul de la prime de présentéisme complémentaire est détaillée en Annexe 1 au présent accord.

***A3– Prime de pénibilité-poste :***

*[instaurée par la NAO 2014 -* Rappel des modalités*]*

Il est rappelé que l’organisation du temps de travail (travail posté / travail en journée etc….) relève exclusivement de la décision de la Direction Générale, décision elle-même conditionnée par le plan de charge de l’entreprise. Cette décision peut être déléguée à des Directeurs ou à des Chefs de service.

Quel que soit la durée du poste de travail au-delà de six (6) heures consécutives, les salariés travaillant en poste bénéficient d’un temps de pause de 0.5 h / poste qui est rémunéré par la Convention Collective et qui est considéré comme du temps de travail effectif comptabilisé dans les heures réalisées de la modulation par décision de l’entreprise au titre de l’accord de modulation du 11 février 2005.

*Il est décidé, qu’à compter du 1er juillet 2014, pour les salariés travaillant en poste :*

La pause sera toujours prise et rémunérée, conformément à la Convention Collective, mais elle ne sera plus considérée comme du temps de travail effectif et ne sera donc plus comptabilisée dans les heures réalisées de la modulation. De ce fait, les dispositions de l’article 2 de l’accord de modulation du 11 février 2005 considérant ce temps de pause comme du temps de travail effectif, sont abrogées.

Il est indiqué par la Direction que durant cette pause prise et rémunérée, le salarié doit rester dans les locaux de l’entreprise. Il n’est donc pas autorisé àn, quitter le site, sauf pour raison exceptionnelle soumise à validation préalable de sa hiérarchie.

Le temps de pause n’étant plus considéré comme du temps de travail, il est octroyé en contrepartie à tout salarié posté, une prime de pénibilité, poste dont la mention sera individualisée sur le bulletin de salaire.

***A4 – Primes sur objectifs :***

***A4.1 –*** *Groupes 4 et 5 :*

Il est rappelé que pour le personnel appartenant aux Groupes 4 et 5 concerné par la prime individuelle sur objectif :

- La base de la prime individuelle sur objectif accordée au **Groupe 4** peut atteindre 30 % d’un mois de salaire si les objectifs personnels fixés préalablement dans l’entretien annuel d’évaluation, sont atteints.

*-* La base de la prime individuelle sur objectif accordée au **Groupe 5** peut atteindre40 % d’un mois de salaire si les objectifs personnels fixés préalablement dans l’entretien annuel d’évaluation, sont atteints.

***A4.2 –*** *Groupes 6 à 8 inclus :*

Il est rappelé que cette prime variable peut atteindre 100 % d’1 mois de salaire si les objectifs société et personnels fixés préalablement dans l’entretien annuel d’évaluation, sont atteints.

Il est rappelé que le taux de prime sur les objectifs société est fixé, ainsi que suit, pour chacun des groupes suivants :

* Groupe 6 et 7 : 15 %
* Groupe 8 : 50 %

Cette prime d’1 mois de salaire peut être modifiée en fonction de la typologie du métier et du groupe auquel appartient le salarié concerné.

***A5 – Prime de nuit*** :

*[majorée par la NAO 2020]*

Il est rappelé que la prime de nuit est de 22 € par nuit travaillée. Elle vient en supplément de la majoration de 25 % du paiement de l’heure de nuit.

***A6 – Prime d’habillage :***

Il est rappelé que la prime d’habillage est de 1 € par jour pour le personnel astreint à porter une tenue de travail, en contrepartie du temps passé à l’habillage et déshabillage.

***A7 - Prime de performance****:*

Le principe (*Revalorisation par la NAO de 2011) :*

Il est rappelé, par la Direction Générale que le montant de la prime de performance compris entre 0 et 80 € **pourra, certains mois,** être doublé et passer de 0 à 160 €, et ce, même si le salarié est en congé ou en semaine à 0 au cours du mois considéré.

Seule, la Direction Générale pourra prendre cette décision, sur demande des Directeurs. Cette prime doublée pourra être octroyée pour un ou plusieurs services pris isolément ou collectivement.

Cette augmentation de la prime de performance permettra d’ajuster la rémunération aux efforts de productivité et au temps de travail effectif réalisés au niveau du/des service(s) par les salariés.

Cette prime est transcrite dans la fiche de prime de performance établie par le supérieur hiérarchique puis transmise au service RH.

Pour les Agents de Maîtrise qui n’ont pas de prime de performance, le supérieur hiérarchique pourra transmettre à la Direction Générale une déclaration en fin de mois, récapitulant les primes éventuelles attribuées aux Agents de Maîtrise.

Les modalités du doublement éventuel de la prime de performance par service, sont les suivantes :

*Pour un salarié qui perçoit le mois M une prime de performance entre 0 et < à 10 € :*

* *pas de versement complémentaire au titre de la prime de performance,*

*Pour un salarié qui perçoit le mois M une prime de performance entre 10 et < à 40 € :*

* *versement complémentaire au titre de la prime de performance : 40 €,*

*Pour un salarié qui perçoit le mois M une prime de performance entre 40 et 80 € :*

* *versement complémentaire au titre de la prime de performance : 80 €.*

Les aménagements*:*

Il est décidé que la prime de performance pourra être établie au mois ou au trimestre, en fonction des services.

Il est décidé de confier à un groupe de travail, la charge de repenser pour chaque service, les critères d’attribution de cette prime, afin de l’optimiser.

***A8 – Tickets-restaurant***:

Il est décidé qu’à compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale des tickets-restaurant sera de 10,00 € (60% part employeur et 40 % part salarié).

***B - Durée du travail effectif et organisation du temps de travail :***

**B1 - Amplitude de la modulation**:

L’accord de modulation signé au mois de février 2005, ainsi que les modifications issues des négociations annuelles collectives successives restent en vigueur, le tout applicable pour l’année 2022 et au-delà, jusqu’à la signature du prochain accord annuel collectif y afférent.

**B1-1** *Amplitude de la modulation pour les salariés annualisés, Groupes 1 à 5*:

**B1-1-1 *-*** *L’horaire collectif* (cet horaire peut concerner un atelier, une partie d’atelier ou une personne en particulier) peut varier d’une semaine à l’autre dans les limites ci-après :

* *Etablissement d’Allauch*

L’horaire collectif (cet horaire peut concerner un atelier, une partie d’atelier ou une personne en particulier) peut varier d’une semaine à l’autre dans les limites de :

* 0 à 40 heures de travail pour le personnel en journée et/ou pour le personnel posté
* 0 à 44 heures pour le personnel en journée et/ou le personnel posté sur la base du volontariat, et ce, en fonction de l’augmentation de la charge.

Le comité économique et social sera systématiquement et préalablement consulté en cas de recours aux semaines au-delà de 44 heures, à l’exception du recours au volontariat et aux heures supplémentaires ; l’un comme l’autre des deux recours devant être accordé préalablement et nominativement par le supérieur hiérarchique et validé par le N+1.

* *Etablissement de Rousset*

L’horaire collectif (cet horaire peut concerner un atelier, une partie d’atelier ou une personne en particulier) peut varier d’une semaine à l’autre dans les limites de 0 à 40 heures de travail pour le personnel en journée et le personnel posté.

**B1-1-2 -** *Nombre de jours à 0* : pour les Etablissements d’Allauch et de Rousset, ce nombre est limité à 25 dans l’année civile. Ce montant peut intégrer soit des jours à 0 soit des semaines à 0.

Les jours non travaillés dans les semaines planifiées à 32 heures, ou à 24 heures en cas de jour férié dans la semaine, ne comptent pas dans le nombre de jours arrêté ci-avant à 25.

Un jour à 0 sera décompté lorsque dans la semaine figurera un jour à 0. Un délai de prévenance de 48 heures ouvrables devra être observé.

En cas de semaine à 0, le délai de prévenance est porté à six (6) jours ouvrables.

Les délais de prévenance précités ne seront pas observés en cas d’urgence ou d’accord dérogatoire entre le salarié et sa hiérarchie.

Conformément à la Loi, aucune contrepartie, telle qu’entre autres les tickets-restaurant, ne peut être donnée en l’absence de travail effectif journalier et donc lorsque l’horaire de la semaine ou de la journée est de 0 ou en cas de repos pris sur les heures de la modulation.

Cependant, le samedi travaillé étant considéré comme un poste de travail (>6heures) donnera lieu à ticket-restaurant.

Par dérogation à la Loi, il est maintenu qu’en cas de jour à 0, y compris lors des semaines à 32 heures ou moins si jour férié, une contribution de 5 € par journée non travaillée sera versée ; elle sera soumise aux charges sociales. Elle sera mentionnée dans la fiche de Prime de Performance (confère article A8 ci-dessus).

Pour les Agents de Maîtrise ou Cadres de production qui n’ont pas de prime de performance, le supérieur hiérarchique devra transmettre à la Direction Générale une déclaration en fin de mois récapitulant les primes et/ou contribution éventuelles qu’il souhaite voir attribuer aux Agents de Maîtrise ou aux Cadres de production.

**B1-1-3 *-*** *Heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite hebdomadaire et heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite annuelle d'heures de travail dans le cadre de la modulation* :

Il est décidé que l’ensemble de ces heures supplémentaires sera géré par le compteur unique de la modulation.

Un bilan semestriel ou si besoin trimestriel sera fait par la Direction portant sur les heures supplémentaires.

* *Heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite hebdomadaire :*

Le comité économique et social sera systématiquement et préalablement consulté en cas de recours aux semaines au-delà de 44 heures, à l’exception du recours au volontariat et aux heures supplémentaires ; l’un comme l’autre des deux recours devant être accordé préalablement et nominativement par le supérieur hiérarchique et validé par le N+1.

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire de la modulation, y compris celles des horaires élargis, seront donc majorées à 115 % et récupérées en cours d’année ou payées en fin de mois suivant, selon accord entre le supérieur hiérarchique et le salarié concerné à l’exception des heures effectuées les samedis et traitées au paragraphe supra.

* *Heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite annuelle d'heures de travail dans le cadre de la modulation :*

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel, issues de la modulation arrêtée à fin décembre 2022, - sauf les heures des samedis travaillés en décembre 2022 qui elles, seront payées en janvier 2023 – seront majorées à 115 % puis prioritairement récupérées de façon à compenser, s’il y a lieu, le déficit du solde de la modulation au cours des six (6) premiers mois de l'année civile N+ 1.

En second lieu, elles seront payées ou portées sur le CET.

* *Heures du samedi*:

Il est précisé que les heures du samedi qui ne rentrent pas dans la comptabilisation de la modulation, seront majorées à 125 % et payées en fin de mois m+1. Ces heures devront donner lieu à autorisation préalable et nominative du supérieur hiérarchique et validées par le n+1.

En outre, il est convenu que pour les postes du samedi matin, une prime de 20 € par poste sera versée ; pour les postes du samedi après-midi, une prime de 30 € par poste sera versée.

Il est précisé que le poste du samedi matin sera de 8 heures, soit 6h-14h ; le poste du samedi matin couplé avec le poste du samedi après-midi seront de 7 heures, soit 6h-13h et 13h-20 h.

Il est précisé qu’en ce qui concerne les samedis travaillés, la Direction se réserve le droit, pour 4 samedis par an, de désigner les salariés afin d’éviter que les mêmes personnes travaillent systématiquement le samedi sur la base du volontariat, et ce, lorsque l’absence de salariés candidats contraint les mêmes salariés à se porter volontaires.

**B1-2** *– Salariés mensualisés***:**

Il est rappelé par la Direction Générale que le supérieur hiérarchique pourra transmettre à la Direction Générale une déclaration en fin de mois, mentionnant le montant de la prime ou de la récupération en repos proposée au(x) salarié(s) mensualisé(s), en compensation de l’activité et/ou du temps de travail effectif supplémentaire réalisé par ce(s) dernier(s). La nécessité d’effectuer un temps de travail effectif supplémentaire devra être préalablement autorisée par écrit par le supérieur hiérarchique.

Seule, la Direction Générale pourra prendre la décision d’octroyer une compensation (prime ou repos), sur demande des Directeurs.

**B2 - La « journée de solidarité » :**

La journée de solidarité est fixée au mardi 15 août 2023.

Un jour de CP pourra être posé ce jour-là.

**B3 – Rappel de la mise en place de l’astreinte dans l’entreprise :**

*[Décision unilatérale du 13 juillet 2017]*

La Direction Générale rappelle la nécessité de mettre en place l’astreinte réservée à un certain nombre de postes dans l’entreprise, en particulier dans le domaine pharmaceutique et Services Bâtiments, et ce, pour répondre aussi bien à des exigences de santé publique que de sécurité des sites d’exploitation.

Des négociations sur la généralisation de l'astreinte dans l’entreprise ont fait l’objet d’une décision unilatérale de l’employeur en date du 13 juillet 2017.

**B4 - Conventions de forfait-jours*:***

*[Extrait NAO 2018]*

Rappel des dispositions de l’Article L3121-65 du code du travail - Modifié par l’Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1 :

Des compléments ont été apportés dans la NAO 2018 à l’Accord d’entreprise du 14 décembre 2007, relatif aux conventions de forfait-jour dans l’entreprise.

C’est ainsi qu’une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant *apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.* Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié chaque fin de mois.

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

**B5 – Droit à la déconnexion*:***

Rappel des dispositions du point 7 de l’article L.2248-8 du code du travail sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion des outils numériques. Ces modalités sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Après divers échanges, les parties renouvellent leur accord pour maintenir, au cours de l’année 2020, des négociations sur les modalités d’exercice du droit à la déconnexion des salariés concernés et notamment, sur la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d’encadrement et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

***C –Répartition de la valeur ajoutée :***

*(Intéressement-Participation-PEE- CET)*

**C1 – Intéressement** :

L’accord d’intéressement renouvelé au 01 janvier 2013 pour trois ans n’a pas été reconduit pour des raisons économiques.

La Direction n’exclut pas de négocier un nouvel accord d’intéressement dès que la situation financière de l’entreprise le permettra.

**C2 – Participation :**

Un accord de participation est effectif dans l’entreprise depuis le 29 mars 1991, modifié pour être mis en conformité avec la législation en vigueur et applicable aux résultats de l’exercice ouvert à compter du 1er janvier 2008. Cet accord de participation est à durée indéterminée.

**C3 – Plan d’Epargne Entreprise (PEE) :**

#### Le PEE effectif dans l’entreprise, a fait l’objet d’une refonte en date du 1er avril 2011 pour être mis en conformité avec la législation en vigueur

Il est destiné à permettre aux bénéficiaires de se constituer avec l’aide de l’entreprise un portefeuille de valeurs mobilières par l’intermédiaire d’un ou plusieurs Fonds Communs de Placement d’Entreprises régis par les articles L214-39 et L 214-40 du Code Monétaire et Financier.

Ce Plan d’Epargne Entreprise est à durée indéterminée.

**C4 – Compte Epargne Temps (CET) :**

Le CET a été renégocié avec effet au 1er janvier 2011 ; il est conclu pour une durée indéterminée. Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises.

#### NEGOCIATION ANNUELLE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE

#### A- Protection complémentaire des salariés :

#### Il est rappelé que l’entreprise adhère à un régime de prévoyance et un régime de frais de santé auprès de l’APGIS. (60 % part patronale – 40 % part salariale).

#### B - Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail :

#### Les données sociales sur lesquelles nous nous appuyons pour développer ce point sur l’Egalité Professionnelle et la Qualité de vie au travail, vous sont exposées ci-après.

*-En ce qui concerne plus particulièrement, l’égalité Hommes-Femmes :*

Un accord collectif négocié avec les représentants du personnel, a été renouvelé au mois de novembre 2020 pour une durée de trois (3) ans.

L’employeur a souhaité garantir la mixité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de conditions de travail dans l’entreprise, et pour ce faire, a défini des actions, d’une part en matière de recrutement, d’autre part en matière de rémunération et de troisième part, en matière d’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

*-En ce qui concerne plus particulièrement la pénibilité au travail :*

Un Plan d’actiontriennal pour la prévention de la pénibilité est effectif dans l’entreprise.

Des actions d’évaluation de la pénibilité des postes concernés et des actions de mesures des seuils définis par la Loi ont été réalisées. Conformément aux derniers Décrets parus, les mesures de prévention de la pénibilité sont en place.

*-En ce qui concerne plus particulièrement la Formation Professionnelle :*

Au niveau de l’entreprise, il conviendra de tenir les Entretiens Professionnels avec chaque salarié de l’entreprise et les directions opérationnelles s’efforceront de répondre aux besoins de formation exprimés, compte tenu de la charge des services.

#### -En ce qui concerne plus particulièrement l’emploi des travailleurs handicapés :

La Direction présente la situation de l’emploi des travailleurs handicapés dans l’entreprise.

A l’analyse des éléments présentés et analysés, il apparaît que l’entreprise répond partiellement à son obligation d’emploi de cette catégorie de salariés, soit par le recrutement direct, soit par le recours à la sous-traitance. De ce fait, l’entreprise ne détenant pas les unités nécessaires ne sera pas dispensée de la contribution obligatoire.

**DISPOSITIONS GENERALES**

**Portee de l’accord :**

Le présent accord est effectif à compter du 06 octobre 2022, et ce, jusqu’à la signature du prochain accord.

**Publicité de l'accord**

Un exemplaire du présent accord sera communiqué aux membres des délégations syndicales représentatives d’Allauch et de Rousset. L’accord est tenu à la disposition du personnel à la Direction des Ressources Humaines.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt.

Fait à Allauch,

En 4 exemplaires

Le 06 octobre 2022

**Pour l’entreprise LAPHAL INDUSTRIES**

…………………………

Représentant Légal

**Pour les syndicats CFDT-UNSA Etablissement d’Allauch**

…………………………….

Délégué syndical CFDT de l’Etablissement d’Allauch

……………………………

Déléguée Syndicale UNSA de l’Etablissement d’Allauch

**Pour les syndicats CFDT-FO Etablissement de Rousset**

……………………………..,

Délégué Syndical CFDT de l’Etablissement de Rousset

……………………………,

Déléguée Syndicale FO de l’Etablissement de Rousset

**ANNEXE 1 - CALCUL DE LA PRIME DE PRESENTEISME COMPLEMENTAIRE**

**BT : Calcul de la Base Théorique**

**BT = base théorique**

**P1 = prime versée au 1er semestre**

**P2 = primes versée au 2ème semestre**

**MDB = Montant De Base =** BT - P1 - P2

**MR = Montant à répartir** = MDB x 50 % (obj. Sté non atteint > 2.5 %) ou

MDB x 60 % (Obj. Sté atteint < 2.5 %)

**Pour la simplification du calcul, chaque semestre de présence est valorisé 1 point (valeur de référence)**

* **Un salarié présent toute l’année obtient 2 points.**
* **Un salarié absent au cours d’un semestre et présent l’autre semestre obtient 1 point.**
* **Un salarié absent au premier et au 2ème semestre obtient 0 point.**

**MONTANT OCTROYE** = MR / nb total de points obtenus par l’ensemble des salariés x nb de points obtenus par le salarié concerné.

N.B: pour les personnes qui ont atteint un an d’ancienneté au cours de l’année et qui n’étaient pas éligibles à la prime au 1er semestre du fait de leur ancienneté, la prime complémentaire de présentéisme sera calculée au regard de leur situation (absence / présence) au cours du 2ème semestre.