

**ACCORD PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE, L’EGALITE FEMMES / HOMMES   
ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 2023 SUR LES RESULTATS 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société FARMACLAIR SAS au capital de 350.000€ dont le siège social est sis au 440 Avenue du Général De Gaulle 14200 HEROUVILLE ST CLAIR,

Représentée aux présentes par XXX, agissant en qualité de Directeur Général et ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

D’une part,

**ET :**

La CGT, Organisation syndicale représentative au sens de l’article L. 2121-1 du Code du travail, représentée par XXX.

L’UNSA, Organisation syndicale représentative au sens de l’article L. 2121-1 du Code du travail, représentée par XXX.

D’autre part.

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de la société Farmaclair et les Organisations syndicales représentatives se sont rencontrées aux dates suivantes : les 1er et 07 décembre 2022, le 10 janvier 2023 et le 12 janvier 2023. Un Protocole d’accord portant sur le calendrier des réunions, les thèmes, le lieu de négociation ainsi que les documents à remettre aux Organisations Syndicales a été signé le 08 novembre 2022.

Ces réunions ont permis d’aborder l’ensemble des points prévus par la négociation annuelle obligatoire.

Des éléments d’analyse, de contexte économique, de diagnostic de situation ont été fournis, par catégorie de salarié et selon la répartition entre les hommes et les femmes, qui ont servi de socle pour la négociation. L’index égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le suivi du résultat 2021 inférieur à 75/100 ont été utilisés en appui du diagnostic de la situation. Le suivi de l’indicateur a été réalisé avec les éléments de rémunération au 31/10/2022, montrant ainsi une situation de l’indicateur au-delà de 75/100 pour l’année 2022.

Enfin, le contexte économique global a rendu l’année 2022 difficile pour le groupe FAREVA et pour Farmaclair. Les dépenses énergétiques vont lourdement peser en 2023 sur les comptes de l’entreprise.

Malgré tout, la volonté de l’entreprise est d’accompagner au mieux le pouvoir d’achat des salariés, et de poursuivre la politique sociale. L’année 2022, marquée par l’inflation, a incité la Direction à négocier au plus tôt avec les partenaires sociaux afin d’appliquer les mesures salariales dès le mois de janvier.

Au terme des négociations, les parties signataires sont ainsi parvenues à la construction d’une enveloppe globale de mesures salariales comportant une augmentation générale du salaire de base et le versement d’une prime trimestrielle.

Un accord a donc été trouvé entre les parties signataires. Les principes de la politique salariale misent en œuvre au sein de Farmaclair sont les suivants :

**ARTICLE 1 – Durée de l’accord**

Le présent accord est établi pour l’année 2023 suivant la documentation relative à l’année 2022. Chaque mesure fera l’objet d’une date d’application définie ci-dessous.

**ARTICLE 2 – Revalorisations des salaires**

Le salaire de base pris en compte pour les revalorisations mentionnées ci-dessousest le salaire de base du salarié concerné au 31.12 2022.

**2.1 Application de l’accord du 07 décembre 2022 relatif à la grille des salaires minimas professionnels pour les entreprises soumises à la Convention Collective Nationale de l’Industrie Pharmaceutique**

A titre exceptionnel, l’Accord du 07 décembre 2022 « salaires minimas professionnels » de l’avenant de la Convention Collective Nationale de l’Industrie Pharmaceutique est appliqué dès le 1er Janvier 2023 pour l’ensemble des CDI, CDD et intérimaires présents à l’effectif à cette date.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe** | **Niveau** | **Mini conventionnel au 01.01.2023** |  | **Groupe** | **Niveau** | **Mini conventionnel au 01.01.2023** |
| 2 | A | **1 732,89 €** |  | 5 | A | **2 311,19 €** |
| 2 | B | **1 767,42 €** |  | 5 | B | **2 406,13 €** |
| 2 | C | **1 845,10 €** |  | 5 | C | **2 665,07 €** |
| 3 | A | **1 845,10 €** |  | 6 | A | **2 665,07 €** |
| 3 | B | **1 888,26 €** |  | 6 | B | **2 785,91 €** |
| 3 | C | **2 043,62 €** |  | 6 | C | **3 105,27 €** |
| 4 | A | **2 043,62 €** |  | 7 | A | **3 226,11 €** |
| 4 | B | **2 112,67 €** |  | 7 | B | **3 769,88 €** |
| 4 | C | **2 311,19 €** |  | 8 | A | **3 890,72 €** |
|  |  |  |  | 8 | B | **4 538,07 €** |

**2.2 Augmentations générales avec talon**

Augmentation générale uniforme de 75€ sur le salaire brut mensuel de base pour un temps plein.

Le montant de l’augmentation sera proratisé en fonction du temps de travail théorique de chaque salarié. Cette augmentation sera appliquée à date d’effet au 1er janvier 2023 à l’ensemble des salariés cadres et non-cadres, CDI et CDD présents à l’effectif au 1er janvier 2023 sans condition d’ancienneté. Cette augmentation sera appliquée après application de l’Accord du 07 décembre 2022 cité au paragraphe précédent.

**ARTICLE 3 - Prime trimestrielle dite « Prime de Partage de la valeur »**

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant « mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat » permet à l’employeur, grâce à un accord d’entreprise, le versement d’une Prime Partage de la Valeur (PPV).

**3.1 Montant de la Prime de Partage de la Valeur**

Le montant de la PPV sera de 600 € pour un salarié à temps plein présent toute l’année.

**3.2 Modalités de versement**

La PPV sera proratisée en fonction du temps de travail de chaque salarié et en fonction de sa présence effective (ex : les congés maternité, paternité, d’adoption comptent comme du temps de travail effectif pour le versement de la prime, contrairement aux absences pour arrêt maladie). Elle concernera tous les salariés et travailleurs temporaires de manière uniforme. Pour cette prime, l’activité partielle éventuelle sera considérée comme du temps de travail effectif.

**3.3 Dates de versement**

La prime sera versée en deux fois sur les paies de février 2023 et décembre 2023. Un premier versement d’un montant de 400 euros (pour un temps plein) sera réalisé paranticipation sur la paie de février 2023 par le biais d’une avance sous réserve d’avoir été en contrat avec Farmaclair (CDI, CDD ou intérim) et effectivement présent du 2 janvier 2023 au 31 janvier 2023. Le versement définitif aura lieu sur la paie de décembre 2023 après proratisation en fonction de la présence effective du 2 janvier 2023 au 13 décembre 2023 et déduction de l’avance déjà versée.

**ARTICLE 4 - Mesures sociales complémentaires**

**4.1 Journée de congé en cas d’hospitalisation du conjoint marié ou pacsé**

Parmi les congés spéciaux dont bénéficient les salariés figurent une journée de congé par an à la disposition des salariés pour l’accompagnement du père, de la mère ou d’un enfant (jusqu’à 25 ans) hospitalisé (au moins une nuit passée à l’hôpital). La possibilité d’utiliser cette journée annuelle sera désormais étendue à l’hospitalisation du conjoint avec lequel le salarié est marié, pacsé ou vit maritalement (sur présentation d’une attestation de la mairie du lieu d’habitation).

**4.2 Ouverture de négociations sur 2023**

Les organisations syndicales et la Direction ont convenu de l’ouverture de négociations courant 2023 concernant :

* Les horaires de travail et de pause
* Un accord d’intéressement et de participation
* La Gestion Prévisionnelle de l’Emploi et des Compétences (GPEC).

**ARTICLE 5 – Dépôt et publicité**

Le présent accord donnera lieu à notification, publicité et dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-7 du Code du travail.

Fait à Hérouville Saint Clair le 25 janvier 2023

Directeur Général de Farmaclair

XXX

Délégué syndical CGT Délégué syndical UNSA

XXX XXX