**ACCORD N.A.O. POUR L’ANNEE 2023**

**AU SEIN DE CENEXI HSC**

Entre :

**La Société CENEXI HSC**, Société par actions simplifiées immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Caen sous le numéro 820 324 622,dont le siège social est situé 2, rue Louis Pasteur – 14200 Hérouville-Saint-Clair,

Représentée par Monsieur , agissant en sa qualité de Directeur de Site,

**D’une part,**

ET :

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société CENEXI HSC :**

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),

Représentée par Madame , déléguée Syndicale dûment mandatée à cet effet,

La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale   
des Cadres (CFE-CGC),

Représentée par Monsieur , délégué Syndical dûment mandaté à cet effet,

La Confédération Générale du Travail (CGT),

Représentée par Monsieur , délégué syndical, dûment mandaté à cet effet,

**D’autre part,**

Ci-après désignées « les parties »,

**Sommaire**

[Titre I - Dispositions générales 4](#_Toc128067053)

[**Article 1 – Objet de l’accord** 4](#_Toc128067054)

[**Article 2 – Champ d’application** 4](#_Toc128067055)

[**Titre II – Mesures salariales et complémentaires** 5](#_Toc128067056)

[**Article 3 - Augmentations de salaire** 5](#_Toc128067057)

[3.1 – Augmentation générale 5](#_Toc128067058)

[3.2 – Augmentations inversement proportionnelles 5](#_Toc128067059)

[3.3 – Notion de « talon » 5](#_Toc128067060)

[3.4 – Augmentations individuelles 5](#_Toc128067061)

[**Article 4 – Mesures complémentaires** 6](#_Toc128067062)

[4.1 – Suivi du Plan de formation 2023 6](#_Toc128067063)

[4.2 – Solutions d’alimentation du PEG 6](#_Toc128067064)

[4.3 – Accord d’entreprise relatif au Compte Epargne Temps 6](#_Toc128067065)

[4.4 – Réunions mensuelles d’information 6](#_Toc128067066)

[4.5 – Journées « enfant malade » et « enfant hospitalisé » 6](#_Toc128067067)

[**Titre III – Dispositions finales** 7](#_Toc128067068)

[**Article 5 – Durée et date d’entrée en vigueur** 7](#_Toc128067069)

[**Article 6 – Synthèse des augmentations consenties** 7](#_Toc128067070)

[**Article 7 – Révision et dénonciation** 7](#_Toc128067071)

[**Article 8 – Formalités de dépôt et publicité** 7](#_Toc128067072)

**Préambule**

Depuis le mois de décembre 2022, les Organisations Syndicales représentatives du Personnel et la Direction ont engagé la négociation annuelle obligatoire au sein de l’entreprise afin de trouver un accord salarial pour l’année 2023.

Le contexte économique exceptionnel marqué par une forte inflation a été dans l’esprit de chacune des parties tout au long de cette négociation. Celle-ci s’est déroulée sur cinq réunions au cours desquelles les Organisations Syndicales et la Direction ont pu échanger sur les enjeux économiques et sociaux de l’entreprise. Ces réunions ont eu lieu les 14 décembre 2022, 18 et 26 janvier, 2 et 15 février 2023.

Les mesures qui découlent de ces négociations témoignent de l’effort consenti par tous afin de tenir compte des attentes des salariés et de la situation économique de l’entreprise.

# ***Titre I - Dispositions générales***

## ***Article 1 – Objet de l’accord***

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur, découlant de l’Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, et conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur (convention collective de l’industrie pharmaceutique).

Le présent accord conclu entre les Parties a notamment pour objectif de définir l’évolution de la rémunération dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue à l’article L2242-2 du Code du travail.

## ***Article 2 – Champ d’application***

Les dispositions du présent accord s’appliquent aux salariés figurant à l’effectif de la Société Cenexi HSC à la date du 1er janvier 2023, du groupe 1 au groupe 9 inclus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, incluant les intérimaires pour les mesures qui leur sont applicables (3.1, 3.2 et 3.3).

Toutefois, une condition d’ancienneté et/ou de statut pourra être requise selon certains cas prévus dans l’accord.

Les sommes éventuellement citées dans le présent accord sont brutes, sauf exceptions spécifiées.

# ***Titre II – Mesures salariales et complémentaires***

## ***Article 3 - Augmentations de salaire***

Les Parties sont convenues qu’au vu du contexte économique exceptionnel, un effort particulier doit être entrepris sur les augmentations. A ce titre, il est octroyé des augmentations générales et dites « inversement proportionnelles » en concordance avec la conjoncture économique observée en 2022.

## *3.1 – Augmentation générale*

Une augmentation générale de 3% sera octroyée à tous les salariés des groupes 1 à 9.

Ces augmentations seront rétroactives au 1er janvier 2023.

## *3.2 – Augmentations inversement proportionnelles*

Outre l’augmentation générale définit ci-avant, les salariés des groupes 1 à 9 bénéficieront d’augmentations de salaire dont le montant brut mensuel, en valeur absolue, sera calculé d’après la formule suivante : (4500 - salaire de base) \* 1,85%.

Ces augmentations, assorties d’un talon à hauteur de 10 €, seront appliqués avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

## *3.3 – Notion de « talon »*

Les parties conviennent que la somme des augmentations générales et dites « inversement proportionnelles » (3.1 et 3.2) devra a minima correspondre à une réévaluation du salaire de base de 110 € par mois (pour un salarié à temps plein). Dans le cas contraire, il sera procédé à une augmentation complémentaire en conséquence.

## *3.4 – Augmentations individuelles*

De plus, un budget de 1% sera réparti sous forme d’augmentations individuelles attribuées au mérite. L’attribution de ces augmentations individuelles sera définie conjointement entre les Managers, le Responsable RH et la Direction. Pour ce faire, il sera essentiellement tenu compte de la performance des collaborateurs au cours de l’année 2022. Cette analyse devra, en tout état de cause, être réalisée indépendamment des éventuelles périodes d’absence des salariés concernés.

Ces augmentations seront rétroactives au 1er janvier 2023.

Une attention particulière sera portée par les Managers et le Responsable RH aux salariés dont le cumul de des augmentations définies dans le présent accord n’atteindrait pas la somme de 120 € en valeur absolue. Il s’agit là de tendre vers une certaine équivalence entre ces augmentations et la revalorisation du SMIC observée depuis novembre 2021.

## ***Article 4 – Mesures complémentaires***

Au-delà des mesures salariales détaillées en article 1, les Parties sont convenues d’appliquer les mesures complémentaires suivantes.

## *4.1 – Suivi du Plan de formation 2023*

De manière à assurer un suivi plus étroit du déploiement du Plan de formation 2023, la commission formation du CSE se réunira quatre fois dans l’année au lieu des deux fois jusqu’alors programmées. Ces réunions supplémentaires seront inscrites au calendrier social sur les mois de juin et septembre.

## *4.2 – Solutions d’alimentation du PEG*

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du 1er trimestre de l’année 2023 pour tenter de parvenir à la signature d’un avenant à l’accord d’intéressement en vigueur sur le site. Ce projet d’avenant aura pour objet de permettre le placement des sommes issues de cet accord sur les FCPE du Plan Epargne Groupe ; PEG auquel le site d’Hérouville-Saint-Clair est nouvellement adhérent.

De plus, la Direction s’engage à communiquer auprès de l’ensemble des collaborateurs du site le détail des solutions existantes pour l’alimentation du PEG (participation, intéressement, versements volontaires, abondement, etc.).

## *4.3 – Accord d’entreprise relatif au Compte Epargne Temps*

Les Parties conviennent de se rencontrer au cours du 1er semestre 2023 pour juger de l’opportunité de procéder à la révision de l’accord d’entreprise relatif au Compte Epargne Temps signé le 22 mars 2019.

## *4.4 – Réunions mensuelles d’information*

En écho à la démarche de prévention des RPS conduite sur le site, les Parties conviennent que seront organisées des réunions mensuelles au sein de chacun des services de façon à permettre un temps d’échange sur les problématiques rencontrées et les opportunités d’action à mettre en œuvre.

## *4.5 – Journées « enfant malade » et « enfant hospitalisé »*

Les journées d’absence autorisée pour enfant malade ou enfant hospitalisé, telles que figurant dans l’accord relatif aux éléments de rémunération signé le 10 juin 2022, pourront désormais être utilisées indépendamment du nom de l’enfant considéré. Cela suppose, par exemple, qu’un salarié ayant 3 enfants pourrait disposer de 6 jours « enfant malade » pour un seul d’entre eux.

## ***Titre III – Dispositions finales***

## ***Article 5 – Durée et date d’entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf mention contraire. Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt auprès de la DREETS.

## ***Article 6 – Synthèse des augmentations consenties***

Une synthèse statistique des augmentations de salaire réalisées dans le cadre du présent accord sera présentée aux Délégués Syndicaux dans le mois suivant leur application.

## ***Article 7 – Révision et dénonciation***

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord, dans les conditions prévues par la loi aux articles L2261-7-1 du Code du travail selon les modalités suivantes. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties aux présent Accord devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Conformément à l’article L2261-9 du Code du travail, le présent Accord pourra également être dénoncé par chacune des parties signataires, sous réserve d’un préavis de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l’ensemble des signataires par courrier recommandé. Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d’un nouvel accord.

## ***Article 8 – Formalités de dépôt et publicité***

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Conformément aux articles D2231-2 et D2231-4 du Code du travail, le présent Accord sera déposé par la Société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Le présent Accord sera, conformément aux dispositions légales, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et signataires, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Le personnel sera informé par voie d’affichage ou par tout autre moyen de communication habituellement utilisé au sein de la Société.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 24 février 2023,

En 6 exemplaires,

**Pour la Direction :**

Directeur de Site

**Pour les organisations syndicales représentatives :**

*La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),*

, Déléguée Syndicale :

*La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC),*

, Délégué Syndical :

*La Confédération Générale du Travail (CGT),*

, Délégué syndical :