**PHYTEO LABORATOIRE**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

**Accord du 14/03/2022**

**Entre**

La société Phyteo Laboratoire SAS, représentée par X, Directeur des Ressources Humaines

D’une part,

Et

Le syndicat Force Ouvrière, représenté par X, Déléguée Syndicale, dûment habilitée

Le syndicat UNSA, représenté par X, Déléguée Syndicale, dûment habilitée

D’autre part,

**Préambule**

Les représentants syndicaux et le représentant de la direction se sont réunis à compter du 20 janvier afin d’aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L2242-15, et suivants du code du travail dont la rémunération et le temps de travail.

Au cours de la 1ère réunion, la direction a présenté les documents remis au préalable relatifs aux salaires effectifs et autres indicateurs sociaux de l’entreprise. Elle en a profité pour poser le cadre de la situation économique de l’entreprise selon les différents établissements et de son secteur.

La direction a expliqué vouloir axer la discussion autour du pouvoir d’achat des bas salaires sans pour autant exclure les autres catégories du personnel ni retirer le mérite du site de Bessay dans la participation aux résultats de l’entreprise par rapport à son site homologue de Monts.

De même, la direction a expliqué qu’elle faisait face à des augmentations inédites par leur ampleur au niveau des énergies, de nature à fragiliser les investissements de toutes natures en 2022.

Les différents échanges sont repris dans les résumés ci-dessous :

**Réunion 1 - 20 janvier 2022**

**Participants :**

**X– DS DO**

**X – DS UNSA**

**X – MEMBRE UNSA**

**X – REPRESENTANT PHYTEO**

Pour les prochaines réunions, compte tenu de la démission de X, le syndicat UNSA propose à la direction, qui l’accepte, que X le remplace.

Demande d’information complémentaire : Vision du bilan/ situation économique 2021

**Programmation des réunions :**

* Mercredi 26/01 : NAO – 13h30
* Mardi 1/02 : – 13h30
* Mardi 08/02 : – 13h30

**Sujets abordés**

* **Employeur :**
  + Salaire
  + Temps de travail (pouvoir d’achat et jours de repos
* **Demandes conjointes : FO / UNSA**
  + Vu augmentation SMIC et Energie : AG pour tous de 4%
  + MEP d’un prime PEPA : 400€ pour tous les salariés (pro rata ETP) justification : Habitat en moyenne à 20 min du site avec peu ou pas d’accès aux transports en commun.

Parcours des document transmis par l’employeur

**Réunion 2 - 26 janvier 2022**

**Participants :**

**X– DS DO**

**X – DS UNSA**

**X – REPRESENTANT PHYTEO**

Pour les prochaines réunions, compte tenu de la démission de X, le syndicat UNSA propose à la direction, qui l’accepte, que X le remplace.

**Introduction :**

Présentation de la situation économique de Phyteo pour 2021 au global et par site de production.

Tendance par rapport au chiffre d’affaires, à la marge brute ( plus basse sur le site de forme sèche par rapport au site de forme liquide)

Tendance également du REX par site (négatif pour Monts et positif pour Bessay). Rappel du contexte conjoncturel lié à la crise ETO et aux problèmes de cadences de production insuffisantes sur le site de Monts. Rappel du poids de la main d’œuvre par site.

Tendance au versement de la participation en léger retrait par rapport à 2020 mais malgré tout siginificative.

**Proposition de la direction :**

Pas d’accord pour une augmentation générale de 4%

Proposition d’un AG de 1% pour les employés dont le salaire de base est inférieur à 1.6 fois le smic. Concerne + de 100 salariés chez Phyteo

Rappel sur le fait que les négociations de branche sont en cours pour le moment et qu’elles peuvent avoir un impact sur certains salariés (nombre à donner en réunion 3).

Proposition d’une enveloppe de 1.7% d’augmentation individuelle dont une large part est dévolue au site de Bessay compte tenu des performances du site depuis 2 ans.

Pas d’accord sur le versement d’une prime PEPA de 400€ pour compenser la coût d’augmentation des énergies mais ouverture de la direction à un débat sur la mobilité durable.

Rappel de la direction pour une augmentation du temps de travail du personnel de production à 39h afin de favoriser le pouvoir d’achat d’un côté tout en ouvrant l’idée de garder un volant de 5 jours de récupération par an au titre d’un système de crédit d’heures.

La direction indique qu’entre les propositions d’augmentations et le versement de la participation, cela correspond à peu près à 30% du reversement des bénéfices directement en investissement capital humain.

**Proposition du syndicat FO**

Demande de reconsidérer notre position avec AG de 2% pour tenir compte du fait qu’aucune NAO depuis 2 ans.

Demande possibilité pour les personnels de bureau de bénéficier de 2 jours de télétravail dans le cadre de la réflexion sur la mobilité durable car ce sont ceux qui ont le plus d’horaires individualisés.

Demande de pouvoir bénéficier également des jours de récup à défaut de bénéficier d’une augmentation du temps de travail hebdomadaire.

**Proposition du syndicat UNSA**

Pas d’accord avec les propositions de la direction.

**Réunion 3 - 02 mars 2022**

**Participants :**

**X– DS DO**

**X – DS UNSA**

**X – REPRESENTANT PHYTEO**

Sondage :

**Monts :** Conscience de ne pas être aux attendus, besoin de réorganisation et de travail. Mais pas d’augmentations depuis 6 ans.

Souhait d’une AG de 2% pour l’ensemble des salariés. Pas de signature si 1% AG

**Bessay :**

Bcp de réponses aux questionnaires. Toutes les propositions sont négatives. Pas d’accord à 1% d’AG et pas d’accord

Site de Bessay reste sur les 4% d’AG.

Prime Pouvoir d’achat, carburant et énergie. On reste sur 400€

**Aouste :**

Pas d’accord pour le 1% d’AG. Souhait d’AG à 3% sans seuil pour les bas salaires.

Pas de retour sur la prime mobilité.

**DIRECTION :**

Réitère sa volonté de maintenir une enveloppe d’AG limitée avec une enveloppe d’augmentation individuelle qui rétribue , lorsque le contexte économique le permet, l’investissement, l’engagement et les résultats des uns sans forcément récompenser ceux qui se reposent sur les volontaires.

Nous avons pleinement conscience de l’inflation actuelle qui pèse sur les bas salaires. De nôtre côté, nous avons effectué notre part en travaillant des hausses tarifaires auprès de nos clients, en travaillant sur des pistes d’économies à tous les niveaux mais nous subissons, bien plus que les particuliers, de plein fouet la hausse des matières premières, des consommations énergétiques qui nous impose de prendre tous ces paramètres en compte dans notre proposition.

Prochaine réunion prévue le 8 mars à 16h.

**Réunion 4 - 08 mars 2022**

**Participants :**

**X– DS DO**

**X – DS UNSA**

**X – REPRESENTANT PHYTEO**

Retour de la direction sur les propositions formulées par les OS lors de la dernière réunion.

Proposition de la direction suivante :

AG de 3% pour les salaires des base ETP inférieurs à 1.25 SMIC (2004€ brut / mois)

AG de 2% pour les salaires de base ETP inférieurs à 1.5 SMIC (2404€ brut /mois)

AG de 1% pour les salaires de base ETP inférieurs à 2 SMIC (3206€ brut /mois)

Valable pour les salariés (CDI / CDD / hors contrats d’alternance) présents au 30/10/2021 toujours en poste

Date d’effectivité au 01/04

Cela concerne + de 80% des salariés, dont 50% pour le 1er seuil.

Augmentations Individuelles discrétionnaires pour les salaires supérieurs à 2 SMIC (budget autour de 0.6%)

Pas de prime PEPA – Prime de participation comme indiqué.

Pause demandée par les OS.

Après la pause, contre-proposition conjointe des OS :

Demande d’AG pour les salaires jusqu’à 2150€ et rétroactivité au 1er janvier 2022.

**Réunion 5 - 11 mars 2022**

**Participants :**

**X– DS DO**

**X – DS UNSA**

**X – REPRESENTANT PHYTEO**

Proposition de la direction suivante :

AG de 3% pour les salaires des base ETP inférieurs à 1.3 SMIC (2084€ brut / mois)

AG de 2% pour les salaires de base ETP inférieurs à 1.5 SMIC (2404€ brut /mois)

AG de 1% pour les salaires de base ETP inférieurs à 2 SMIC (3206€ brut /mois)

Valable pour les salariés (CDI / CDD / hors contrats d’alternance) présents au 30/10/2021 toujours en poste

Date d’effectivité au 01/03

Clause de revoyure au mois de septembre

Retour du site de Bessay :

Les sites ont apprécié l’effort du passage à 3% et souhaitait au 1er janvier + Prime PEPA ou Indemnité Kilométriques.

Que fait on pour le site de Bessay du fait de ses bonnes performances ?

Qu’est-il prévu pour que les salaires du site de Bessay soient au même niveau que les autre sites.

Site de Aouste : même souhait que pour Bessay

La direction indique que le site de Bessay emploie de nombreux ouvrier à contrario des autres sites donc avec des niveaux de salaire inférieurs.

La proposition de la direction d’une AG de 3% pour les salaires jusqu’à 1.3 SMIC va principalement concerner le site de Bessay. Après vérification, les salaires sont relativement équivalents entre les 2 sites industriels.

Le site, jusqu’à septembre 2019, était déficitaire et il était donc compliqué d’envisager des augmentations

Conclusion :

Le syndicat FO indique son accord pour signer l’accord NAO 2022.

Le syndicat UNSA informe qu’il ne signera pas l’accord NAO 2022 pour les raisons citées ci-dessus.

**Article 1 – OBJET**

Le présent accord est relatif à l’augmentation des salaires effectifs au sein de l’entreprise Phyteo Laboratoire

Article 2 – CHAMP D‘APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise.

**Article 3 – AUGMENTATIONS GENERALES**

Une augmentation générale de 3 % sur les salaires de base des salariés ont le salaire est inférieur à 1.3 fois le SMIC (date de valeur du SMIC au 1er janvier 2022, soit 10.57€ de l’heure ou 1603.15€ mensuelle pour un salarié à temps plein effectuant 35 heures par semaine) sera appliquée au 1er MARS 2022.

Une augmentation générale de  2% sur les salaires de base des salariés ont le salaire est inférieur à 1.5 fois le SMIC (date de valeur du SMIC au 1er janvier 2022, soit 10.57€ de l’heure ou 1603.15€ mensuelle pour un salarié à temps plein effectuant 35 heures par semaine) sera appliquée au 1er MARS 2022.

Une augmentation générale de  1% sur les salaires de base des salariés ont le salaire est inférieur à 2 fois le SMIC (date de valeur du SMIC au 1er janvier 2022, soit 10.57€ de l’heure ou 1603.15€ mensuelle pour un salarié à temps plein effectuant 35 heures par semaine) sera appliquée au 1er MARS 2022

Etant acté que les évolutions de la grille de la convention collective pouvant avoir lieu en cours d’année seront intégrées selon les arrêtés ministériels d’extension, si le salaire de base des salariés concernés par l’augmentation conventionnelle se trouvait inférieur au salaire pratiqué à la date d’entrée en vigueur.

Sont concernés par les mesures d’augmentations générales les salariés en CDI et CDD, à l’excpetions des contrats d’apprentissage et de professionnalisation gérés selon les barèmes d’écolutions légales, présents au 31 octobre 2021 et toujours sous contrat avec l’entreprise à la date d’application de la mesure

**Article 4 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

La Direction souhaite consacrer une enveloppe à des mesures d’augmentations individuelles applicables au 1er mars 2022.ne pourra être inférieure à 0.85% de la masse salariale.

Les augmentations évolutions individuelles sont gérées par la Direction des Ressources Humaines avec les directeurs de chaque fonction, en fonction du marché et du champ des responsabilités des salariés.

**Article 5 - CLAUSE DE REVOYURE**

La direction et les organisation syndicales actent de se revoir en septembre 2022 pour discuter d’un complémentent au présent accord en fonction du contexte macroéconomique en lien avec l’inflation et le coût des énergies ainsi que du contexte économique de l’entreprise. Cela ne présume d’aucun engagement ni aucun accord préalable sur le fond mais acte le principe que la situation géopolitique et économique actuelles rendent les prévisions annuelles très incertaines.

**Article 6 - PUBLICITE DE L’ACCORD**

*Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la direction :*

* il sera notifié à l’organisation syndicale représentative dans l'établissement ;
* il sera déposé, de même que les pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail, sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail ;
* il sera remis au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Valence
* mention de son existence et du fait qu’il est à la disposition des salariés sur le lieu de travail figurera sur le tableau de la direction.

*Le présent accord est fait en nombre suffisant pour être remis à chacune des parties.*

*Fait à Aouste sur Sye, le 14 mars 2022*

*Pour l’Organisation Syndicale Force Ouvrière Pour la Société*

*Directeur Ressources Humaines*

*Pour l’Organisation Syndicale UNSA*