**ACCORD D’ENTREPRISE SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D’ENTREPRISE**

Cet accord fait suite aux échanges

Entre

La société dont le siège est situé, immatriculée au RCS sous le numéro d’identification, représentée par son Directeur de site, ,

**D’une part,**

Et l’organisation syndicale représentative dans l’entreprise :

CGT, représentée par son Délégué Syndical,

**D’autre part**

qui se sont réunies les dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

La Direction a donné les informations requises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Puis les thèmes entrant en dans le cadre de cette négociation ont été abordés.

A l’issue des discussions, les parties signataires ont abouti à la conclusion du présent accord collectif qui est conclu en application des articles L.2221-1 et suivants du code du travail, notamment des articles L.2232-11 et suivant concernant la négociation collective d’entreprise, tout spécialement les articles L.2242-1 à L.2242-14 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

**Article 1 – Objet**

L’objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l’organisation des temps de travail. L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention Nationale de l’Industrie pharmaceutique se fera de ce fait, globalement sur l’ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l’ensemble des salaires.

**Article 2 – Contenu de l’accord**

2-1 Augmentation individuelle de salaire

La Direction a fait part à l’organisation syndicale de la nécessité de rester dans un budget raisonnable pour la société compte tenu des enjeux de compétitivité du site et de l’environnement conjoncturel.

Il est précisé que les augmentations de salaires comprennent une **augmentation individuelle au mérite en lien avec la réalisation des Entretiens Annuel d’Appréciation** ou une promotion dans le cas d’un changement de classification et/ou métier.

*Salaires minima d’embauche au sein de l’entreprise pour les groupes à partir du*

La Direction appliquera une majoration de **2%** pour tous les collaborateurs des **groupes** ayant un salaire de base brut correspondant au minima de la Convention Collective Nationale de l’Industrie Pharmaceutique (LEEM) actuellement applicable.

*Budget d’augmentation – Période du au*

Au terme des négociations, les parties s’entendent pour l’octroi d’un budget consacré aux **augmentations individuelles** des salariés de **3%** de la masse salariale brute, hors ancienneté.

Dans le cas où une augmentation individuelle mensuelle de salaire est attribuée, celle-ci sera d’un montant minimum de **25€ brut**.

S’il y a lieu, chaque manager s’engage à ce que les augmentations individuelles soient effectives à **la date anniversaire de la date d’embauche**.

2-2 Versement d’une prime exceptionnelle

Afin de récompenser la participation effective et active des salariés aux résultats de l’entreprise sur l’exercice, une prime exceptionnelle d’un montant de **270 € brut** sera versée sur le bulletin de paie de , à tous les salariés en CDI, en CDD, en contrat d’alternance remplissant les deux conditions suivantes :

* Avoir à minima 6 mois d’ancienneté au
* Justifier d’une présence effective dans l’entreprise d’au moins 6 mois sur les 12 derniers mois, soit du au.

2-3 Maintien du forfait mobilités durables

Dans la continuité de la mise en place lors des NAO et du forfait mobilités durables, selon le décret du 09 mai 2020, les parties s’entendent pour continuer à l’appliquer sur le site.

Il s’agit de la prise en charge par l’employeur des frais de transports personnels, entre le domicile et le lieu de travail. Les moyens de transport concernés sont les vélos (électriques ou non), la voiture dans le cadre du co-voiturage, les transports en communs (en dehors des frais d’abonnements) et tout autre service de mobilité partagée.

La prise en charge prend la forme d’une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de **500€ par an par salarié**, pour les modes de déplacement suivants :

* Le vélo, avec ou sans assistance électrique
* Le covoiturage en tant que conducteur ou passager
* Les transports publics de personne (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement
* Les autres services de mobilité partagée

Mode de versement mis en place depuis le selon les indications suivantes :

Le mode de versement de l’allocation est de **3€ par jour par salarié** justifiant d’un déplacement rentrant dans le cadre du forfait mobilité et sous réserve de fournir une attestation à remettre au service RH chaque mois pour passage en paie.

Pour certains moyens de transports, un justificatif de paiement ou une attestation sur l’honneur relatif à l’utilisation effective d’un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés pourra être demandé.

Le forfait mobilité ne pourra pas être cumulé avec l’indemnité de transport mise en place dans le paragraphe 2-4 suivant

2-4 Indemnité de transport

Mise en place d’une indemnité de transport pour l’ensemble des salariés (CDI, CDD, contrat d’alternance) présent dans les effectifs au et utilisant leur véhicule thermique, électrique ou hybride et ne bénéficiant pas du forfait mobilités ni du remboursement des transports publics.

Indemnité versée sur la paie de, calculée sur la période du au.

Le montant de l’indemnité sera versé sur la base annuelle de 216 jours travaillés pour les cadres et 214 jours pour les non cadres selon le barème kilométrique (aller/retour) établi ci-dessous :



**Le montant de l’indemnité sera réduit** en fonction des jours d’absence sur site hors congés payés, RTT et jour bonus, constatés du au, ainsi qu’en cas d’embauche au cours de cette période.

Le versement de cette indemnité est soumis à la transmission au service RH d’une attestation sur l’honneur de la part du salarié :  
\* attestant du nombre de kilomètre A/R (trajet réellement effectué sur la base du kilométrage réel par le chemin le plus court)  
\* attestant de l’utilisation de son propre véhicule avec copie de la carte grise  
\* attestant ne pas pouvoir bénéficier des transports urbains en raison du périmètre de son lieu d’habitation et/ou en raison des horaires de travail

2-5 Prime d’ancienneté à partir d’1 an d’ancienneté

Afin d’attirer et fidéliser nos nouveaux collaborateurs, à partir du, mise en place de la prime d’ancienneté à partir d’1 an d’ancienneté pour les groupes, selon le principe suivant :

1 an = 1% du minimum de la grille LEEM  
 2 ans = 2% du minimum de la grille LEEM  
 A partir de 3 ans, application de la convention collective du LEEM

2-6 Modification de la prise en charge employeur pour la mutuelle

A compter du, la Direction s’engage sur un ratio de prise en charge de 70% en part patronale et 30% en part salariale au lieu actuellement de 60% en part patronale et 40% en part salariale. La décision unilatérale de l’employeur relative à la mutuelle sera révisée.

2-7 Revalorisation de la prime d’intervention

A compter du, la prime d’intervention sera de **65 € brut** par intervention, avec badgeage des entrées/sorties des interventions pour alimentation du compteur débit/crédit.

2-8 Maintien du jour bonus

Maintien du jour bonus dans les mêmes conditions que celles édictées dans le protocole NAO afin de réduire l’absentéisme. Les collaborateurs pourront, soit le prendre ou soit se le faire payer.

Ce jour sera payé au taux normal et non majoré soit le salaire de base divisé par 21.67j.

**Rappel des absences prises en compte** : toutes les absences **sauf** les absences liées aux congés spéciaux, aux congés payés, aux RTT, aux heures de récupération et aux repos compensateurs.

Les jours bonus non pris seront systématiquement payés selon les conditions suivantes :

Pour la période d’acquisition du au, le jour bonus est à poser entre le et le. Les jours non pris pendant cette période seront payés sur la paie.

Pour la période d’acquisition du au, le jour bonus est à poser entre le et le. Les jours non pris pendant cette période seront payés sur la paie.

2-9 Maintien des journées enfant malade

Maintien pour chaque salarié par an, de **2 jours enfant malade** pour les enfants à charge de moins de 16 ans avec maintien de salaire et sous réserve d’un justificatif médical. Ces journées ne peuvent pas être posées en anticipation pour rendez-vous médical de l’enfant.

2-10 Subvention cantine

Revalorisation de la subvention cantine par la Direction à compter du de 0.60€ TTC à **0.70€ TTC**.

Revalorisation de la subvention cantine par Comité Social Economique à compter du de 0.50€ TTC à **0.60€ TTC**.

Soit une déduction totale de **1.30 € TTC** par plateau.

2-11 Egalité professionnelle

Les parties ont négocié et un accord a été signé en pour une durée déterminée de ans, relatif à la qualité de vie, l’égalité professionnelle et le droit à la déconnexion.

La présentation de la distribution des augmentations individuelles de la période qui précède les négociations obligatoires (NAO) ne montre pas de déséquilibre dans la distribution des augmentations individuelles.

De la même façon, les salaires d’embauche des hommes et des femmes sur cette période ne montrent pas de différence, à expérience professionnelle identique.

Par ailleurs, l’index de l’égalité Femmes-Hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été publié en, la note obtenue est de.

**Article 3 – Date d’application, durée, publicité**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l’exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions budgétaires, à savoir pour la période du

Au, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l’obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages, ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Après signature, le présent accord sera déposé conformément à l’article D 2231-2 du Code du Travail, en un exemplaire sur support papier et un, sur support électronique à la DDETS (Direction Départementale de l’Emploi, du Travail et des Solidarités) de par le biais de la plateforme de télé-procédure TéléAccords (www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr) et en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes.

La Direction de la société notifiera, sans délai, par courrier remis en main propre contre décharge auprès du délégué syndical, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait en quatre exemplaires, dont deux pour les formalités de publicité.

Le à,

Pour Pour l’organisation syndicale  
Directeur de site Délégué Syndical CGT