**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**ACCORD D’ENTREPRISE**

**La société NOVO NORDISK PRODUCTION SAS**, 45 avenue d’Orléans-28000 CHARTRES

**D’une part,**

**ET**

**D’autre part,**

**CFDT**

**FO**

**CGT**

**PREAMBULE**

Les négociations annuelles obligatoires 2023 ont fait l’objet de 4 réunions :

5 octobre 2022

12 octobre 2022

18 octobre 2022

25 octobre 2022

Les trois organisations syndicales représentatives au sein de La société SAS, étaient présentes.

A l’occasion de ces réunions, les documents suivants ont été remis aux participants :

* Indices des prix à la consommation 2022 – statistiques INSEE
* Inflation moyenne de l’année
* Le rapport du LEEM sur la situation dans l’emploi 2021 pour l’année 2020
* Bilan sur les modifications de classification des salariés en 2021
* Analyse comparée hommes/femmes en 2021
* Bilan des effectifs par âge, sexe, ancienneté, nationalité en 2021
* Bilan sur le nombre de CDD de remplacement et intérim en 2021
* Bilan sur le nombre de contrôles médicaux sur 2021
* Montant des versements intéressement, participation en 2021
* Bilan sur les moyens de connexion à distance
* Bilan des avantages sociaux dans l’entreprise
* Bilan Social 2021
* Les informations relatives aux crédits d’impôt pour l’exercice 2021
* Masse salariale 2021 :
  + éléments qui la composent (base, prime, bonus, intéressement, PEE etc…),
  + le nombre d’embauche, de promotion/ rétrogradation/mobilité par coefficient sur 2021
  + les bénéficiaires de bonus sur 2021

Ces éléments ont été en partie complétés au cours des réunions, par les données partielles de l’année 2022, actualisées au 30 septembre 2022.

Les thématiques de la négociation annuelle obligatoire : égalité professionnelle, rémunération, temps de travail, suppression des écarts entre les rémunérations, partage de la valeur ajoutée, qualité de vie au travail, ont été abordées et n’ont pas toutes nécessairement donné lieu à des dispositions particulières dans le cadre de cet accord.

L’année 2022 fut exceptionnelle. En effet, le contexte international, la France et l’Industrie française ont dû, au cours de l’année 2022, faire face à des évènements sans précédent depuis plusieurs décennies. La sortie de la crise sanitaire liée à la Covid-19 a impulsé un changement dans les modes de fonctionnement des entreprises, le conflit armé entre l’Ukraine et la Russie a engendré une forte inflation mondiale et nationale. L’ensemble de ces éléments a eu nécessairement des répercussions au sein du Groupe ainsi qu’au sein de l’entreprise La société SAS. Et alors que notre activité connait également un accroissement important depuis 2 ans, nous avons dû adapter nos pratiques à une nouvelle stratégie orientée vers l’augmentation de notre performance et de la demande patient.

Au début de l’année 2022, le groupe et notamment la branche IFP a déployé un projet d’envergure sur l’ensemble de ses sites de production dans le but d’augmenter considérablement les capacités de production. L’ensemble des sites de production ainsi que le site de Chartres ont commencé à s’organiser afin de répondre à ces nouveaux challenges et les objectifs de production ont également été revus à la hausse et ce dès le début de l’année 2022. Ces projets ont déclenché une importante vague de recrutement au sein du site de Chartres sur l’ensemble des process ayant pour conséquence de repenser l’attractivité et la notoriété de notre site.

Ce tournant majeur dans les orientations du site et le contexte économique inflationniste de l’année 2022 ont été au cœur des préoccupations des partenaires sociaux lors de l’ensemble des réunions de négociation. La Direction ainsi que ses partenaires se sont donc attachés au cours de ces négociations à maintenir un haut niveau d’attractivité du site ainsi que des conditions de travail.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les parties conviennent et ont arrêté ce qui suit :

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord sera applicable à l’ensemble du personnel de La société SAS, dans les termes et conditions définis ci-après.

**Article 2 : dispositions relatives au pouvoir d’achat**

**Article 2.1 : Politique salariale**

Lors de ces négociations, les parties au présent accord se sont entendues sur la nécessité de prendre en compte la nécessité de rendre l’entreprise plus attractive au regard du plan de recrutement et de récompenser justement les efforts fournis par les salariés mais également de considérer le contexte inflationniste de l’année 2022 et des prévisions 2023. C’est donc dans ce contexte que la politique salariales 2023 a été déployée selon deux axes : une augmentation générale et une augmentation individuelle

**Article 2.1.1 : Augmentation générale**

L’ensemble des salariés présents (CDI/CDD, hors contrats d’apprentissage et de professionnalisation), ayant un salaire de base mensuel inférieur à 4000 euros bruts à date d’application de l’accord, bénéficieront d’une augmentation de 1.5% sur ce salaire. Cette augmentation sera rétroactive au 1er juillet 2022.

**Précisions pour les 5x8, le salaire de base mensuel est composé de :**

Salaire Temps de Travail Effectif

Indemnité Formation 5x8

Indemnité Temps de Pause

Indemnité Différentielle 5x8

**Article 2.1.3 : Augmentation individuelle**

Les augmentations individuelles seront attribuées suite à une appréciation individuelle de chaque salarié par son Leader sur la tenue du poste (job description) compte tenu des missions/projets attribué(es) sur l’année et du développement professionnel.

Cette appréciation sera par la suite calibrée au niveau du département, puis du site. Et enfin un contrôle des Ressources Humaines sera réalisé afin de vérifier la bonne tenue du budget attribué dans le cadre des augmentations individuelles.

Le budget d’augmentation se compose de 4.0% des salaires de base bruts en moyenne.

Le pourcentage attribué aux salariés au titre de l’augmentation individuelle sera égal au minimum à 0.0% et au maximum à 7.0%.

Le Leader décidera du pourcentage d’augmentation à appliquer à ses collaborateurs en fonction des critères décrits ci-dessus tout en respectant les marges budgétaires validées pour leur département et la grille d’attribution suivante :

* Ne tient pas son poste / Tient partiellement son poste : entre 0% et 3%
* Tient son poste conformément à l’attendu : 4%
* Dépasse les attendus du poste : Supérieur à 4% avec un maximum à 7,0%

Le pourcentage d’augmentation retenu porte sur le salaire de base.

**Précisions pour les 5x8, le salaire de base mensuel est composé de :**

Salaire Temps de Travail Effectif

Indemnité Formation 5x8

Indemnité Temps de Pause

Indemnité Différentielle 5x8

**Bénéficiaires de l’augmentation individuelle**

Seuls les salariés présents au 30 septembre 2022 sont éligibles au bénéfice de l’augmentation individuelle.

Les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas éligibles au bénéfice de l’augmentation individuelle.

Les salariés ayant bénéficié d’une augmentation de salaire après le 30 septembre 2022 ne sont pas éligibles au bénéfice d’une augmentation individuelle.

La Direction sera attentive aux promotions réalisées sur la période entre le 1er octobre et le 31 décembre 2022.

**Modalités des augmentations individuelles**

Les augmentations individuelles seront applicables au 1er janvier 2023. Les augmentations seront effectives et payées sur la paye de janvier 2023.

Le salaire de base retenu pour le calcul de ces augmentations sera celui de décembre 2022.

**Article 2.1.4 : Exemples non exhaustifs**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Répond pas ou partiellement | Répond aux attentes | Dépasse les attentes |
| Salaire de base < 4000 € | **AG 1,5%** | **AG 1,5%** | **AG +1,5%** |
| **+ AI 0,0%  3,0%** | **+ AI 4,0%** | **+ AI sup. 4,0%  avec un max de 7,0%** |
| Salaire de base >= 4000€ | **AI 0,0%  3,0%** | **AI 4,0%** | **AI sup. 4,0%  avec un max de 7,0%** |

**Article 2.1.5 : Budget additionnel de rattrapage des salaires et d’éventuelles promotions**

La Direction et les partenaires sociaux se sont entendus pour conserver un budget de 500.000 €uros dont l’utilisation sera exclusivement réservée aux rattrapages salariaux et à la politique de promotion interne de l’entreprise.

Pour précision, à la suite d’un benchmark de la Direction réalisée au cours du 2nd semestre 2022, les métiers notamment concernés par les rattrapages salariaux sont ceux de la maintenance, de l’informatique (IT) et des projets (Chef de Projet).

**Article 2.2 : Mise en place d’une prime d’assiduité 5\*8 (à intégrer à un avenant à l’accord sur l’organisation et la durée du travail)**

Afin de renforcer l’attractivité du rythme 5\*8 au sein de l’entreprise, la Direction et les partenaires sociaux se sont entendus pour mettre en place une nouvelle prime à destination du personnel en 5\*8 nommée ‘Assiduité 5\*8’.

La prime d’assiduité 5\*8 est versée à l’ensemble des salariés travaillant en rythme 5\*8.

Cette prime d’assiduité 5\*8 est de 35€ bruts par mois

Le versement de cette prime, attribuée mensuellement, est conditionné à la présence effective du salarié à son poste de travail (sauf absences légalement assimilées à du temps de travail effectif). Ainsi, toute absence d’au moins 4 heures dans le mois justifie le non versement de l’intégralité de la prime d‘assiduité.

La prime d’assiduité supprimée du fait d’une absence UNIQUE sur l’année civile, dument justifiée, d’un maximum de 4 jours calendaires, sera réintégrée sur le bulletin de paie du mois de de janvier ou février de l’année N+1.

Pour l’année 2022, la prime d’assiduité est rétroactive au 1er juillet 2022 (soit 6 mois de versement).

**Article 2.3 : Primes exceptionnelles SPOT BONUS**

Un programme de primes exceptionnelles sera réalisé pour récompenser certains collaborateurs (budget de de 150 000 €uros bruts chargés).

Ces primes appelées « Spot bonus » seront réservées à la reconnaissance d’un effort particulier notamment lorsque l’effectif d’une équipe est ponctuellement restreint et que la contribution et l’engagement de l’équipe sont significatifs, de circonstances exceptionnelles, de résolutions de problèmes complexes, de prises d’initiative particulières (à titre d’exemple, en dehors de la job description) avec une orientation particulière sur l’amélioration de la productivité.

Ces primes seront consolidées au niveau de la Direction du Site avec une validation du service Opérations Ressources Humaines.

**Article 3 : Dispositions relatives à L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES AGES**

Les parties conviennent de reconduire les dispositions des NAO 2022 concernant l’aménagement du temps de travail pour les salariés âgés. Dès lors les salariés âgés de plus de 50 ans (au lieu de 53 ans) pourront demander un aménagement de leur temps de travail de nuit ou du matin qui sera soumis à l’acceptation de l’employeur. A titre d’exemple selon les services :

Les horaires de nuit : 22h00 - 6h20 ou 22H00 – 6h25 pourront être aménagés de la manière suivante : 17h45 – 2h05 ou 17h45 – 2h10

Le maintien de 30% de la perte de la prime de nuit sera appliqué pour ces salariés de plus de 50 ans qui font l’objet d’un aménagement accepté de leurs horaires de nuit aux conditions suivantes :

* Accord de l’entreprise sur la possibilité d’aménager les horaires de nuit par le biais d’un avenant d’un an maximum qui ne pourra excéder le 31 mars 2024.

Pour le cas particulier où le salarié bénéficiant d’un aménagement de son temps de travail de nuit, serait contraint à la demande de son responsable pour des raisons d’organisation du service et de l’activité, de renoncer temporairement à son aménagement, alors la situation particulière sera analysée par le service RH afin de garantir la bonne application de la compensation des contraintes.

La condition de cumuler 10 ans de travail en équipe ne s’applique plus pour la durée du présent accord.

La demande d’aménagement du temps de travail pour les salariés âgés devra être réalisée via le Portail RH et fera l’objet d’une étude conjointe entre le manager du salarié concerné et le Service des Ressources Humaines.

**Article 4 : Dispositions relatives au Bien-Être au travail**

**Article 4.1 : Fractionnement des RCR Jour jusqu’à 14h (à intégrer dans un prochain accord à durée indéterminée)**

Afin de permettre une meilleure conciliation activité professionnelle et vie personnelle, les parties sont convenues de laisser la possibilité aux salariés disposant de RCR Jour de pouvoir faire une demande de conversion de ces jours de repos (RCRJ) en heures à hauteur de 2 jours par an maximum, soit 14h.

Cette possibilité sera ouverte aux salariés sur demande expresse sous réserve que le salarié dispose bien de 2 jours de RCR Jour dans son compteur.

Cette possibilité sera reconduite à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 mars 2024.

**Article 4.2 : Ouverture de la possibilité de prendre par anticipation les Congés de fidélité et ancienneté**

Afin de faciliter la prise des congés de fidélité et d’ancienneté, la Direction permet la possibilité aux salariés disposant de congés de fidélité et/ou d’ancienneté de les utiliser par anticipation entre la date anniversaire, fin de mois, et le 1er juin suivant.

Néanmoins, et par principe, l’attribution et l’utilisation des congés de fidélité et d’ancienneté reste sur la même période du 1er juin N au 31 mai N+1.

**Article 4.3 : Mise en place du Fini Parti pour l’ensemble des salariés en équipe continue (à intégrer dans un prochain accord à durée indéterminée)**

En cas d’activité terminée, pour les rythmes de travail en équipe postée, il sera possible aux salariés de l’équipe descendante d’être libérés plus tôt que l’horaire théorique de fin d’équipe dans la limite de 5 minutes. Cette faculté relève de la décision exclusive du responsable ou du manager.

En tout état de cause, cette possibilité de réaliser du ‘fini parti’ ne sera possible que lorsque l’équipe suivante est en poste afin de respecter la continuité du poste. Pour rappel les dispositions de l’article 24.7.f. de la Convention Collective Nationale de L’industrie Pharmaceutique du 11 avril 2019 énonce que : « *la continuité du poste doit être assurée. Le salarié doit attendre l'arrivée de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présenterait pas* ».

Cette possibilité sera reconduite à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 mars 2024.

**Article 4.4 : Reconduction de la mise en place d’une conciergerie type Box 24h/24**

En septembre 2020, conformément aux NAO 2020, une prestation de conciergerie d’Entreprise a été mise en place au sein du site de Chartres. La mesure a été reconduite via les NAO 2021 et 2022.

Elle est à nouveau reconduite dans le cadre des NAO 2023.

**Article 4.7 : Allongement du congé paternité et accueil de l’enfant (à intégrer dans un prochain accord à durée indéterminée).**

Dans le cadre des NAO 2021, la Direction a décidé d’allonger le congé paternité et d’accueil de l’enfant à partir du 1er juillet 2021, en sus de l’augmentation légale de celui-ci à partir du 1er juillet 2021, de la façon suivante : la Société proposera aux parents, dans les mêmes conditions pour le congé paternité et accueil de l’enfant, de bénéficier de 4 semaines, soit 28 jours calendaires, de congé supplémentaire rémunéré à hauteur de 33% du salaire brut mensuel.

Cette possibilité sera reconduite pour la seconde fois à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 mars 2024.

**Article 4.9 : Attribution d’une ressource supplémentaire au secrétariat administratif du CSE (à pérenniser dans un prochain accord à durée indéterminée)**

Afin de l’aider dans la gestion de ses activités, le CSE bénéficie, conformément à sa demande, de 2 salariés mis à disposition par l’entreprise à hauteur de 50% de leur temps de travail, correspondant à un global de 35 heures hebdomadaires.

En 2021, il a été constaté une augmentation des tâches administratives du CSE, dès lors dans le cadre des NAO 2022 la Direction a accepté de porter le niveau de la mise à disposition à 1,5 FTE, soit 52,5 heures par semaine, réparties de la manière suivante :

* 1 salarié à temps plein (35h/semaine)
* 1 salarié à 50% de son temps de travail (17,5h/semaine)

Corrélativement, les parties conviennent d’une participation du CSE à hauteur de 36 000 € par an pour financer cette mise à disposition.

Au cours de l’année 2022, par dérogation et à la demande des salariés mis à disposition du CSE, la mise à disposition a été exceptionnellement passée à 1,8 FTE, soit 63h/semaine réparties comme suit :

* 1 salarié à temps plein (35h/semaine)
* 1 salarié à 80% de son temps de travail (28h/semaine)

Corrélativement, les parties conviennent d’une participation du CSE à hauteur de 43 000 € par an pour financer cette mise à disposition exceptionnelle.

Cette possibilité sera reconduite à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 mars 2024, dans l’attente de sa pérennisation dans un prochain accord à durée interminée.

**Article 4.10 : Possibilité de poser des congés en semaine entière du mercredi au mardi pour le personnel en horaire de Journée (à intégrer dans un prochain accord à durée indéterminée).**

Les salariés en horaires de Journée, auront la latitude de poser des Jours de Congés Payés du congé principal annuel de 4 semaines de la manière suivante :

Du mercredi inclus au mardi suivant inclus, soit 7 jours calendaires, étant précisé que :

* l’acquisition du congé principal annuel complet pour un salarié présent du 1er Juin N au 31 Mai N+1 est de 20 jours,
* le nombre de jours ouvrables décomptés sera de 5 jours de congés payés, quel que soit le temps de travail contractuel.

Cette option ne doit pas remettre en cause le principe légal de pose de 2 semaines consécutives durant la période allant du 1er Mai au 31 octobre de chaque année.

Cette possibilité sera reconduite à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 mars 2024.

**Article 5 : Durée de l’accord**

Le présent accord est applicable du 15 novembre 2022 au 31 mars 2024.

**Article 6 : Révision de l’accord**

L’accord pourra être révisé en partie ou en totalité, par l’une ou l’autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités suivantes :

* La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée A.R. à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DREETS et du secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes.
* Elle comportera un projet d’avenant ou d’accord portant sur les modifications proposées et entraînera pour les parties l’obligation de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
* Durant les négociations, l’accord demeurera applicable. A l’issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l’objet des formalités de dépôts prévues ci-après.

En cas de difficulté d’application du présent accord, les parties signataires et adhérentes se réuniront à l’initiative de la partie la plus diligente, afin d’examiner les éventuels aménagements à apporter. Cette disposition vaut également en cas de modification du contexte légal ou conventionnel impératif.

Le présent accord se substitue, sur les sujets traités, à toutes les dispositions antérieures à caractère national ou local dans ce domaine quelle que soit l’origine (accord d’entreprise, circulaire, usage et autres).

**Article 7 : Dépôt et Publicité**

Le présent avenant est établi en 1 exemplaire original.

Une copie certifiée conforme du présent accord est remis à chaque organisation syndicale signataire.

Les formalités de dépôt sont administrées sous la responsabilité de la Direction auprès de la Dreets dont relève d’entreprise via la plateforme Téléaccord, et un exemplaire papier certifié conforme est déposé auprès du Conseil de Prud’Hommes.

La mention de cet accord figurera ensuite sur les tableaux d’affichage et le présent texte sera disponible sur l’Intranet.

Fait à Chartres,

Le 28 octobre 2022