|  |
| --- |
| ACCORD GROUPE  Négociations Annuelles Obligatoires 2022 |

Entre le Groupe BIGARD constitué des sociétés :

* S.A. GROUPE BIGARD
* S.A.S. CHARAL
* S.A.S. SOCOPA VIANDES
* S.A.S. BIGARD DISTRIBUTION
* S.A.S. GALLAIS VIANDES
* S.A.S. CODEVIA
* S.A.S. BRETAGNE APPRO
* ASSOCIATION ÉCOLE DES MÉTIERS BIGARD
* S.A.S. PRENOR
* S.A.S. BOVIMAINE
* S.A.S. VEAUX DU ROUERGUE
* S.A.S. SOL
* S.A.S. BBV
* S.A.S. LAG
* S.A.S. SOVIA RUNGIS
* S.A.S. CIPA
* S.A.S. BÉTAIL GORONNAIS
* S.A.S. BICHON GL
* S.A.R.L. FRAIS VIANDES
* S.A.S. NICK WINTERS HIDES & SKINS

dont le siège social est à QUIMPERLE, immatriculé au RCS de QUIMPER sous le numéro 776 221 467 représenté par XXX en qualité de XXX d’une part,

et d’autre part les organisations syndicales représentatives du personnel au sein du Groupe BIGARD ci-dessous désignées, prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet, conformément à l’article L. 2231-1 du Code du Travail :

* XXX - C.F.D.T.
* XXX - C.F.E. / C.G.C.
* XXX - C.G.T.
* XXX - F.O.

Il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont rassemblés mardi 1er mars 2022 à Quimperlé dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, conformément aux dispositions de l’article L. 2242-1 du Code du Travail et de l’Accord Groupe portant sur la Négociation Collective en vigueur.

Les NAO 2022 interviennent dans un contexte très instable notamment décrit dans une note préparatoire transmise aux coordinateurs syndicaux du Groupe le 15 février 2022 :

* Nos repères individuels et collectifs, humains comme économiques, sont complètement bouleversés après deux années de crise sanitaire COVID-19 ;
* La guerre en Ukraine, débutée quelques jours auparavant, obscurcit les perspectives en Europe. Les conséquences humaines sont déjà désastreuses ;
* A + 2,8 % en 2021 après une année blanche, l’inflation fait son retour en France, causée par l’augmentation du prix des matières premières énergétiques et agricoles. Si les ménages sont évidemment concernés, les industries et le Groupe BIGARD en particulier doivent assumer une flambée inédite des coûts d’exploitation…
* … alors que les deux filières majeures de l’entreprise connaissent des crises d’ampleur dans le cadre de négociations commerciales 2022 extrêmement bataillées :
* La filière bœuf est marquée par des tensions d’approvisionnement et des prix du vif historiquement hauts ;
* La filière porc est submergée par une offre à bas coût venant de toute l’Europe alors que les débouchés à l’export asiatique se sont complètement taris. Les producteurs font par ailleurs face à une augmentation très significative du coût de l’aliment.
* Malgré les nombreuses incertitudes qu’admet ce contexte morose, la Direction Générale souhaite poursuivre la dynamique de développement de la politique sociale du Groupe BIGARD et du pack social de chacun de ses collaborateurs, déjà de haut niveau grâce au dialogue social entretenu par les partenaires sociaux depuis plusieurs années.

**I - ÉVOLUTIONS SALARIALES**

I.1. Calendrier des évolutions salariales

A compter de 2022, les partenaires sociaux conviennent des échéances annuelles suivantes concernant l’application, le cas échéant, des évolutions salariales individuelles :

* Primes exceptionnelles pour le collège Cadres → paie de janvier
* Augmentations individuelles des Cadres  → paie de février
* Négociations annuelles obligatoires Groupe BIGARD → 1er trimestre
* Augmentations individuelles des Ouvriers / Employés et Agents de Maîtrise → paie de mars
* Primes exceptionnelles pour le collège Agents de Maîtrise  → paie de décembre

Il est entendu que les évolutions relatives au développement du parcours professionnel sont encouragées tout au long de l’année, soutenues par une dynamique proactive de formation et la mobilisation des dispositifs de l’Accord Groupe portant sur les Parcours Professionnels et la préservation des compétences et des savoir-faire, en particulier les Pass Métiers, la polyvalence et la certification.

Concernant le collège Cadres : étant entendu qu’il n’est pas intégré dans le périmètre des augmentations générales depuis 2020, la Direction des Ressources Humaines du Groupe convient de communiquer chaque année à l’équipe de négociation un bilan de la dynamique d’évolution salariale des cadres, permettant de veiller à la bonne application des consignes relatives à l’individualisation des parcours et de la rémunération des cadres.

I.2. Augmentation générale pour les catégories socio-professionnelles Ouvriers/Employés et Agents de Maîtrise

Une augmentation générale forfaitaire de 60 € bruts du salaire de base mensuel pour un équivalent temps plein est ainsi attribuée aux salariés relevant des catégories socio-professionnelles Ouvriers/Employés et Agents de Maîtrise :

→ + 30 € bruts au 1er mars 2022 → + 30 € bruts au 1er juillet 2022

I.3. Revalorisation de la grille des minima Groupe BIGARD

Au 1er juillet 2022, après totale application de la disposition I.2., il est porté une augmentation générale de 3 % des salaires mensuels bruts de la **grille des minima** du Groupe BIGARD pour l’ensemble des catégories socio-professionnelles :

|  |
| --- |
| Salaires mensuels de base minimaux applicables dans les entités du Groupe BIGARD (bruts) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Ouvriers/Employés |  |  |  | Agents  de maîtrise |  |  |  | Cadres |
|  | Niv. | Échelon | **01/07/2022** |  | Niv. | Échelon | **01/07/2022** |  | Niv. | Échelon | **01/07/2022** |
|  | I | 1 | 1 695,08 € |  | V | 1 | 2 044,62 € |  | VIII | 1 | 3 102,88 € |
|  | 2 | 1 727,30 € |  | 2 | 2 079,48 € |  | 2 | 3 442,37 € |
|  | 3 | 1 761,98 € |  | 3 | 2 107,54 € |  | 3 | 3 508,84 € |
|  | II | 1 | 1 796,46 € |  | VI | 1 | 2 239,49 € |  | IX | 1 | 4 194,70 € |
|  | 2 | 1 806,29 € |  | 2 | 2 327,45 € |  | 2 | 4 529,55 € |
|  | 3 | 1 831,23 € |  | 3 | 2 416,61 € |  | 3 | 4 892,28 € |
|  | III | 1 | 1 865,75 € |  | VII | 1 | 2 580,65 € |  | X | 1 | 5 291,22 € |
|  | 2 | 1 876,77 € |  | 2 | 2 704,29 € |  | 2 | 5 714,68 € |
|  | 3 | 1 902,93 € |  | 3 | 2 786,26 € |  | 3 | 6 170,78 € |
|  | IV | 1 | 1 938,76 € |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 | 1 978,17 € |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3 | 2 018,79 € |  |  |  |  |  |  |  |  |

**II - MESURES COMPLÉMENTAIRES**

II.1. Mise en place d’une prime du samedi 5ème jour travaillé

* A compter du 1er mars 2022, une prime de 6 € bruts est versée au salarié justifiant d’une ancienneté d’au moins 6 mois dont le samedi est le 5ème jour travaillé (pendant au moins 4 heures) de la semaine.

II.2. Aménagement des modalités de « gestion des compteurs de modulation »

L’Accord Groupe portant sur l’Organisation du Travail en vigueur au moment de la signature du présent Accord définit les modalités de gestion des compteurs de modulation, notamment à la fin de la période de référence si le solde du compteur du salarié est positif. Ainsi, le salarié a le choix concernant le traitement de ces heures ; elles peuvent notamment faire l’objet d’un report pour être récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de la période d’annualisation.

* A compter de la période d’annualisation débutée en 2022, le salarié pourra reporter jusqu’à 21 heures pour récupération sous deux mois en fin de période de référence.

II.3. Valorisation de la prime polyvalence

L’Accord Groupe portant sur les Parcours Professionnels et la préservation des compétences et des savoir-faire en vigueur au moment de la signature du présent Accord prévoit, sous conditions, le versement d’une prime de polyvalence. Les partenaires sociaux rappellent que la polyvalence, résultat d’un parcours individualisé de formation, est un objectif-clé de la politique sociale du Groupe BIGARD. Elle doit être poussée tant pour valoriser l’évolution individuelle que pour accompagner la dynamique de préservation des savoir-faire et de développement de la performance au sein de chaque atelier.

* Aussi, à compter du 1er mars 2022, le montant de la prime de polyvalence est de 700 €, soit une revalorisation de + 100 €.

II.4. Aménagement de la disposition « travail à temps partiel de fin de carrière »

L’Accord Groupe portant sur les Parcours Professionnels et la préservation des compétences et des savoir-faire en vigueur au moment de la signature du présent Accord prévoit « le travail à temps partiel de fin de carrière » accessible au salarié qui répond à des critères d’éligibilité cumulatifs.

* A compter du 1er mars 2022, les partenaires sociaux conviennent que cette disposition est accessible aux salariés justifiant d’une ancienneté d’au moins 20 ans au sein du Groupe BIGARD dès lors qu’il répond aux autres conditions d’éligibilité.

**III - DISPOSITIONS FINALES**

III.1. Entrée en vigueur et durée de l’Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de un an. Ses dispositions entreront en vigueur à la date prévue pour chacune d’entre elles.

III.2. Dépôt et publicité de l’Accord

Le présent Accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure de la DREETS du ressort du siège social dans les conditions prévues par voie réglementaire, conformément aux dispositions de l’article L. 2232-29-1 du Code du Travail. Il sera également adressé par l’entreprise au greffe du Conseil de Prud’hommes du ressort du siège social.

Le présent Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Quimperlé, le 7 mars 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour les sociétés du Groupe BIGARD | Les organisations syndicales |
|  |  |
| XXX  XXX | C.F.D.T.  XXX |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | C.F.E./C.G.C.  XXX |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | F.O.  XXX |