**ACCORD D’ENTREPRISE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

***ENTRE***

***LA SELAS BIOAXIOME,***

Dont le siège social est situé 150 rue Louis Landi, 30900 NIMES,

Représentée par XXX

*D’une part*

***ET***

***LA FEDERATION CFDT SANTE SOCIAUX***

Représentée par XXX

D’autre part.

***PREAMBULE :***

Les représentants de la Direction de la SELAS BIOAXIOME et l’organisation syndicale représentative au sein de la société précitée – Fédération CFDT Santé Sociaux se sont réunis au siège social de la société, selon le calendrier indiqué ci-dessous :

***7 janvier 2022- Réunion d’ouverture***

***17 mars 2022***

***26 avril 2022- Réunion de clôture***

afin d’aborder les deux principaux volets de la négociation annuelle obligatoire prévus par les articles L 2242-1 et suivants du code du travail qui sont :

-d’une part la rémunération (notamment les salaires effectifs), la durée du travail et le partage de la valeur ajoutée (participation, intéressement et épargne salariale) ;

-et d’autre part sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les sexes) et la qualité de vie au travail.

***Pour rappel, la négociation portait sur des*m*esures d’ordre public et sur des mesures relevant de la négociation collective, qui sont :***

***1/ la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, (article L. 2242-15 du code du travail) :***

  - les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, et également la réduction du temps de travail (les salariés à temps partiel non annualisés, les salariés annualisés, et les salariés en forfait jours),

  - l'intéressement, la participation, le PERCOL, et l'épargne salariale en général,

  - le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

***2/ l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, (article L. 2242-17 du code du travail) :***

  - l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,

  - les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

  - les régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé,

  - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

  - l'exercice du droit d'expression,

  - les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,

  - les modalités d’exercice par les salariés du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,

  - **depuis le 1er janvier 2020**, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail,

  - la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

  - à titre facultatif, la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

***3/ l’impact de la « Loi climat » et faisant suite à la convention citoyenne portant sur l’urgence climatique, la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets :***

* le thème de la transition écologique, **en l’absence d’accord déjà existant**
* et la nouvelle BDESE - base de données économiques, sociales et environnementales.

Les négociations porteront sur « *la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* ***notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique*** » (C.trav., art. L. 2242-20).

L’objectif poursuivi de cette mesure est d’anticiper les effets de la transition écologique sur l’évolution de la structure des emplois et sur les besoins futurs de formation des salariés.

**La Direction a remis à la délégation chargée de négocier :**

* la masse salariale 2021 et la proportion de cadre-assimilés cadres- non cadres,
* la liste des salariés à temps plein , temps partiel, forfaits jours ( 12 salariés) , non annualisés (20 salariés) ,
* le nombre de CDD et de CDI,
* l’effectif de l’entreprise : nombre d’hommes et de femmes,
* le taux d’absentéisme général et par type d’absentéisme,
* le nombre de personnes en situation de handicap,
* la pyramide des âges, l’ancienneté ,…

La majorité de ces éléments ont été transmis au mois le mois en réunion CSE mensuelle et la présentation du bilan social a été transmise lors de la réunion CSE du 22 mars 2022.

Les demandes préliminaires de la délégation syndicale à la NAO (**annexe 1 du présent accord**) ont été soumises à la Direction.

**Dans ce contexte, il a été conclu ce qui suit :**

**ARTICLE 1 : THEMES DE LA NEGOCIATION**

*Ont été traités au cours de ces réunions précitées les thèmes suivants :*

* **la rémunération**: un avenant à l’accord de rémunération initial a été signé le 12 janvier 2022 pour permettre une augmentation générale de l’ensemble des coefficients de la grille salariale interne BIOAXIOME de 4%.
* **le partage de la valeur ajoutée et l’épargne salariale** : un nouvel accord de participation a été signé le 22 juin 2021 c’est une refonte de l’accord initial pour tenir compte des évolutions législatives mais il n’y a pas eu de modification de la règle de calcul. Un avenant à l’accord d’intéressement a été signé le 25 mai 2021 pour modifier le taux plancher de l’objectif social de l’accord.
* **la durée du travail :** l’accord d’entreprise applicable depuis le 1er janvier 2019 reste applicable et permet de :

- définir les modalités d’aménagement, d’organisation et de répartition de la durée du travail,

- et déterminer les conditions de mobilité géographique interne à l’entreprise.

Des dispositions spécifiques et supra conventionnelles permettent une revalorisation des majorations de périodes de travail spécifiques comme le travail de nuit. Cet accord permet aussi la mise en place du forfait « jours » et précise les conditions de mobilité des salariés au sein des différents sites de l’entreprise.

* **les principes d’égalité Femmes-Hommes – l’articulation vie professionnelle/vie privée le travail des seniors - l’intégration et les mesures en faveur des travailleurs handicapés – le droit à la déconnexion :** les index égalités sont calculés et transmis aux services de l’inspection du travail depuis le 1er septembre 2019 . Un accord égalité Femmes - Hommes et QVT a été signé le 29 octobre 2021.

* **la formation professionnelle des salariés - la démarche GEPF - gestion des emplois et des parcours professionnels :** la cartographie des métiers est établie et les fiches de fonctions et de missions sont toujours en cours de rédaction. La méthode est établie et l’objectif reste de négocier un accord global pouvant inclure des passerelles « métiers ».
* **la mobilité des salariés.** Un accord d’entreprise a été signé pour une durée d’un (1) an le 25 mai 2021.

L’issue de la négociation des différents thèmes précités est précisée par les dispositions qui suivent.

**ARTICLE 2 : REPONSES AUX REVENDICATIONS**

**ARTICLE 2-1 –REMUNERATION**

***Revendication : Demande de revalorisation de la grille salariale de 5% jusqu’au coefficient 295 et de 3% au-dessus 295.***

***= Réponse NEGATIVE car une augmentation uniforme de 4% pour tous les coefficients de la grille a déjà été appliquée en janvier 2022.***

**Avenant à l’accord de rémunération signé le 12 janvier 2022**.

Pour rappel, l’article 5 de l’accord de rémunération initial stipule que ;

« Cette nouvelle grille précitée évoluera en fonction du pourcentage d'évolution de la grille conventionnelle. Ainsi tous les salaires qu'ils soient au minimum de la grille conventionnelle ou au-dessus verront leur taux horaire indexé à ce pourcentage d'évolution. **Cependant si au cours de la NAO un accord d'augmentation de salaire de l'ensemble des salariés est passé il se substituera de fait à l'accord conventionnel et ne pourra pas se cumuler avec celui-ci. ».**

Cependant la Direction de Bioaxiome précise que si l’augmentation de la Grille Conventionnelle Nationale en 2022 devait être supérieure pour l’ensemble de la Grille à 4% le pourcentage d’augmentation supérieur serait appliqué à la grille interne Bioaxiome.

**ARTICLE 2-2 –PRIME DE TRANSPORT**

***Revendication : Reconduction de la prime transport- Ouverture de négociation sur un accord de mobilité verte.***

***= Réponse POSITIVE sous conditions–*** Un nouvel accord Mobilité d’une durée d’un an sera négocié concernant la mobilité des salariés dans le cadre de la loi LOM avec des conditions élargies pour tenir compte de l’augmentation des prix du carburant. La prime sera versée en juillet 2022.

**ARTICLE 2-3 – PRIME ANNUELLE SPECIFIQUE COURSIER- RECEPTIONNISTE- AGENT POLYVALENT**

***Revendication :******Reconduction de l’octroi d’une prime coursier et attribution de cette prime aux réceptionnistes et agents polyvalents effectuant plus de 20 000 kms.***

***= Réponse POSITIVE sous conditions.*** *Un critère sera ajouté concernant l’attribution de la prime, qui bénéficiera également au salarié ayant fait l’objet d’un procès-verbal d’un montant maximum de 90 €.*

**Montant de cette prime :**

* 200 € brut pour un salarié à temps plein, et montant proratisé en fonction du temps de travail contractuel avec un minimum de 100 € brut pour un salarié à temps partiel.

**Proratisation en fonction des absences :**

* pour obtenir le montant maximum défini ci-dessus : ne pas avoir été absent 30 jours et plus consécutifs ou non , sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2022,
* Toutes les absences seront déduites hors congés payés, RECA-RCR et hors absences liées à l’exercice d’un mandat de représentant du personnel (délégations), sur cette période.

**Conditions d’octroi de cette prime aux coursiers, réceptionnistes et agents polyvalents :**

* qui effectuent plus de 20 000 kms sur l’année 2022  et n’ayant eu aucun accident responsable avec les véhicules appartenant à la société ,
* qui n’ont fait l’objet d’aucun procès –verbal ( conduite , stationnement ou autre ) ou qui n’ont reçu qu’un seul procès-verbal ( conduite , stationnement ou autre ) d’un montant maximum de 90 € ,
* dont l’ancienneté minimum au sein de BIOAXIOME est d’une durée de 12 mois au 1er janvier 2023,
* et qui sont présents dans les effectifs à la date de versement de cette prime.

La prime sera versée avec la rémunération **du mois de janvier 2023.**

Les managers planificateurs devront transmettre avant le 1er décembre 2022, la liste des salariés éligibles à cette prime au service Paie.

**ARTICLE 2-4 – PRIME ANNUELLE SPECIFIQUE ANCIENNETE**

***Revendication : Octroi de 10€/ an par année d’ancienneté au-delà de 15 ans d’ancienneté comme chez LABOSUD : une prime d’ancienneté versée une fois par an.***

***= Réponse POSITIVE sous conditions****.* Cette prime sera attribuée sous conditions et fera l’objet d’un accord d’entreprise d’une durée de 2 ans.

Elle concerne l’ancienneté acquise au sein de BIOAXIOME et des laboratoires repris par BIOAXIOME, hors ancienneté négociée contractuellement ( reprise d’ancienneté hors laboratoires repris par BIOAXIOME par exemple) .

**ARTICLE 2-5 – AUTRES MESURES**

***2-5-1- Demande d’Augmentation de la participation de l'employeur dans la prise en charge de la mutuelle à hauteur de 60%.***

***= Réponse NEGATIVE*** de la Direction INOVIE pour cette prise en charge.

Il est également demandé à la Direction BIOAXIOME par la Direction INOVIE , en 2022 de :

- changer de prestataire (passer chez Grassavoye) ,

- réduire les prestations prises en charge en particulier sur l’optique et le dentaire,

- passer à une prise en charge de 50% en isolé et non plus familiale.

**La présidente de BIOAXIOME, Mme Montredon, après discussion avec la Direction d’INOVIE , a pris la décision de :**

* **conserver une prise en charge familiale,**
* **et conserver le même prestataire (Plansante). Cependant de nouvelles négociations seront en cours sur 2022-2023 pour renégocier la tarification et de nouvelles options.**

***2-5-2-Revendication d’une journée pour enfant malade rémunérée par an ou possibilité de récupérer 3 jours d’absence /an avec attestation sur l’honneur ou justificatif médical.***

***= Réponse NEGATIVE.***

La Direction de BIOAXIOME explique que la difficulté restera le problème sur certains sites si tous les salariés demandent la même journée d’absence. Comment les départager selon des critères objectifs pour que les sites puissent rester ouverts ?

***2-5-3-Renégociation de l’accord d’intéressement. Le Syndicat demande la mise en place d’un calendrier de négociation.***

***= Réponse NEGATIVE.***

La Direction d’INOVIE demande que l’intéressement ne soit plus négocié au sein des différentes sociétés.

***2-5-4-Le syndicat demande l’ouverture de négociation sur la subrogation. Retard du versement des IJSS qui engendre une précarité des salariés***

***= Réponse NEGATIVE*.**

La Direction de BIOAXIOME explique que l’absence de subrogation permet de responsabiliser les salariés dans le suivi de leur arrêt de travail auprès des CPAM.

**ARTICLE 3 : PROCHAINES NEGOCIATIONS**

Certaines demandes soumises à la Direction ne peuvent aboutir à ce jour.

Cependant, il est convenu qu’au cours de l’année 2022, les parties pourront se réunir à nouveau à la demande de l’une des deux parties.

Aucune négociation concernant la GEPF et le thème de la transition écologique n’a pour l’instant abouti. Concernant la BDESE, les informations continueront de se faire mensuellement sans l’aide d’un logiciel dédié (à étudier à la demande du CSE et en fonction des besoins).

En PJ (**annexe 2 du présent accord**), la liste des principaux jours de congés spéciaux BIOAXIOME est annexée.

**ARTICLE 4 : REVISION DE L’ACCORD**

Le présent accord contient des dispositions prenant en compte les spécificités ainsi que l’environnement économique et social de l’entreprise.

Les différentes données pouvant évoluer dans l’avenir, les parties se rencontreront afin d’analyser et de prendre en compte l’impact de ces évolutions sur les dispositions du présent accord. La demande de révision peut émaner de l’une ou l’autre des parties et devra faire l’objet d’une information par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire, motivée et comportant des propositions alternatives aux dispositions visées par la procédure de révision.

**ARTICLE 5 : ADHESION**

L’adhésion ultérieure d’une organisation syndicale représentée dans l’entreprise ne pourra porter que sur l’accord dans sa globalité.

**ARTICLE 6 : DUREE ET DATE D’ENTREE EN APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour **une durée maximum de 12 mois** prenant effet **à la date de signature du présent accord** et prenant fin automatiquement lors de la conclusion d’un nouvel accord NAO ou d’un PV de désaccord.

**ARTICLE 7 : DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Par application des dispositions légales, le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l’Entreprise à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi par le biais du site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr en version électronique et un exemplaire original sur un support papier sera déposé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes.

Cet avenant a été soumis pour consultation au CSE. Il sera également notifié à l’organisation syndicale représentative au sein de la société.

**ARTICLE 8 : INFORMATION DU PERSONNEL**

Après dépôt du présent accord, chaque salarié sera informé de ses modalités par l’envoi du texte intégral sur son adresse mail professionnelle Zimbra. Ce texte sera disponible sur le site internet des représentants du personnel.

Mais ultérieurement, tout salarié qui en fera la demande par écrit pourra obtenir une copie du présent accord.

Fait en 5 exemplaires originaux.

**A Nîmes, le *26 avril 2022.***

**Pour la SELAS BIOAXIOME**

Représentée par XXX

**Pour la Fédération CFDT SANTE SOCIAUX**

Représentée XXX

PJ : Annexe 1 –Liste des revendications CFDT SANTE SOCIAUX DU GARD

Annexe 2- Liste des principaux congés spéciaux BIOAXIOME -MAJ 2021