**Négociation Annuelle Obligatoire 2022-23**

**Procès-verbal d’accord ROYAL CANIN FRANCE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation collective s’est engagée sur l’ensemble des thèmes prévus par la loi entre :

* La société Royal Canin France SAS représentée à la négociation par dûment habilitée à cet effet ; accompagnée de
* La représentée par sa déléguée syndicale , conformément au PV d’ouverture des négociations lui donnant compétence en la matière ; accompagnée de en tant que membre de la délégation,
* La représentée par sa déléguée syndicale , conformément au PV d’ouverture des négociations lui donnant compétence en la matière, accompagnée de en tant que membre de la délégation

**PREAMBULE :**

Les parties se sont rencontrées au cours de 3 réunions qui se sont tenues les 29 septembre, 19 octobre, 8 novembre 2022. Lors de la première réunion, il a été remis aux délégations syndicales les éléments d’information suivants :

* Une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois, les embauches, le temps partiel, la formation, les rémunérations. Cette analyse est faite par type de contrat, par catégories professionnelles. Afin de permettre l'interprétation des éléments, les données chiffrées sont données actualisées au 30/06/2022 ;
* Les effectifs ;
* Les grands indicateurs chiffrés sur le plan économique ;
* La moyenne des salaires par catégorie et par sexe ;
* La situation du travail à temps partiel au sein de l’Entreprise.

Concernant plus particulièrement :

* L'épargne salariale : cette disposition est réglée par les accords signés années après années, tant pour la Participation que pour l'Intéressement par l'ensemble des partenaires sociaux ;
* La durée du temps de travail : cette dernière est celle mise en place lors de l'application de l’accord collectif UES Royal Canin du 15 décembre 2010.

Les parties considèrent que ces éléments sont de nature à permettre de tenir une négociation loyale et sérieuse.

Les organisations syndicales ont formulé des demandes communes dans leur principe, certaines différentes dans leurs quantums, qui sont jointes en annexe 1 et 2. Au cours de ces réunions, les points de vue de chacune des parties ont été exposés.

Au terme des échanges et concessions réciproques, et après présentations des positions respectives, les organisations syndicales et la direction de Royal Canin France SAS ont convenu d’arrêter les mesures suivantes pour la négociation annuelle obligatoire pour 2022-23.

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord bénéficie à l’ensemble des salariés de la société Royal Canin France SAS. Sont ainsi concernés les collaborateurs en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel (hors stagiaires et apprentis).

**Article 2 : Mesures négociées**

1. En 2023, de façon exceptionnelle et pour faire face à la situation économique que connaît notre pays, une augmentation générale de 2%, applicable au 1er janvier 2023, sera attribuée à l’ensemble des salariés de Royal Canin en France (hors salariés dont la rémunération est indexée au SMIC), présents au 1er octobre 2022.
2. La société confirme par ailleurs sa volonté d’avoir une politique salariale qui récompense la performance collective à travers l’intéressement et la participation et continuera par ailleurs une politique d’augmentations individuelles.
3. En 2023, le pourcentage global attribué aux augmentations individuelles sera de 2%. Pour rappel, la date effective des augmentations individuelles sera le 1er mars 2023. Les augmentations individuelles sont appliquées sur le salaire de base.
4. Afin de répondre favorablement à la demande de revalorisation des tickets restaurants, la société s’engage à augmenter le montant du Ticket à 9,50 euros (neuf euros et cinquante centimes), la part employeur restant fixée à 60 %, applicable au 1er février 2023 (sur les tickets de janvier).
5. Lors de la précédente négociation annuelle obligatoire, la société a augmenté le nombre de jours d’absence autorisée payée pour enfant malade ou hospitalisé ou en situation de handicap, à 5 jours, à effet au 1er janvier 2022. Les jours pour enfants hospitalisés applicables jusqu’aux 16 ans de l’enfant seront désormais accordés jusqu’aux 18 ans de l’enfant, à partir du 1er janvier 2023.
6. Dans une volonté d'accompagner nos salariés dans leur parcours Handicap, la société octroie 1 jour d’absence autorisée payée pour l'ensemble des associés porteurs d’une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en vigueur et déclarée à la société, cela à partir du 1er janvier 2023.
7. La société propose d’augmenter sa participation au financement de la Mutuelle Santé. Pour cela, à compter du 1er janvier 2023, la part employeur sur la cotisation mutuelle actuellement à hauteur de 70 % sera revalorisée à 75%, le salarié voyant sa part de cotisations baisser de 30% à 25 %.
8. La société s’engage à organiser 2 points de rencontre avec les Organisations Syndicales pour faire un bilan sur certaines mesures en cours et échanger en amont des prochaines NAO. Les deux réunions se tiendront respectivement en mai et septembre 2023.

Enfin, la société s’engage sur le principe de la mise en place d’une Prime de Partage de Valeur (dite « Prime PPV ») pour l’année 2023 dont les modalités seront arrêtées par Décision Unilatérale, après consultation du CSE Central en décembre 2022.

Les parties se félicitent du niveau d’échange et d’écoute lors des discussions. Le présent accord est conclu pour une durée d’un an, soit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**Article 3 : Dépôt et publicité**

Le présent procès-verbal d’accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DREETS du Gard et du secrétariat du greffe du Conseil de prud’hommes de Nîmes.

Fait à Aimargues le 22 novembre 2022

Pour la société ROYAL CANIN FRANCE SAS

ANNEXE 1

REVENDICATIONS 2023

1. Augmentation : Augmentation générale de 5% et Augmentation individuelle

B2/B3/B4/T1 : 5% B5/T2/T3/P1 : 4% T4/ P2/P3 : 3%

1. Revalorisation à la hausse de l’ensemble des bandes de rémunération. La merit Matrix est un frein aux évolutions de salaire et à l’engagement / Supprimer le seuil de 120 % / 100 % des embauches doivent être à 80 % en salaire sur la Merit matrix
2. Prime Macron pour l’ensemble des salariés : OETAM : 1500€ Cadres : 1000€
3. Augmentation de la part employeur pour la Mutuelle sur 4 ans pour arriver à 80/20 comme dans les autres entités du groupe Mars.2020 : 65/25 \* 2021 : 70/30 \* 2022 : 70/30 \* 2023 : 75/25 \*2024 : 80/20
4. Revalorisation du Ticket Restaurant de 8€ à 9,50 € La dernière revalorisation date du 1er janvier 2010 de 7,5 € à 8€, 2019 -> revalorisation du ticket à 9€ pour les salariés qui n’ont pas de restau entreprise L’augmentation du ticket restaurant à 9,50€ permettrait d’éviter le mécontentement créé en 2019 avec une augmentation uniquement sur une partie des salariés
5. Revalorisation forfait déjeuner pour les itinérants de 15 à 20€
6. Paiement mensuel des heures supplémentaires effectuées dans le mois précédent (comme en usine)
7. Mise en place d’une indemnité de TT sur la base du calcul URSSAF (prime Energie) 1 jour TT / semaine : 10€ / mois \* 2 jours TT / semaine : 20€ / mois \* Au-delà de 2 jours TT / semaine : 30€ / mois
8. Contribution et prise en charge du transport :
9. Revalorisation de la prime transport/barème kilométrique : tous les mois, corrélé à l’évolution des tarifs des carburants.
10. Etendre l’indemnité kilométrique à l’usage du vélo y compris électrique (disposition légale 0,25€ par km parcouru entre domicile et lieu de travail). Pour l’employeur, cette participation à l’indemnité kilométrique vélo (IKV) est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 200 € par an et par salarié.
11. Participation à l’achat d’un vélo électrique ou location par l’entreprise du vélo au salarié
12. Revalorisation de la prime-vacances : de 350€ à 400€

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | Nb de jours |
| A partir de 5 ans | 2 |
| A partir de 8 ans | 3 |
| A partir de 11 ans | 4 |
| A partir de 14 ans | 5 |
| A partir de 17 ans | 6 |
| A partir de 20 ans | 7 |
| A partir de 23 ans | 8 |

1. Revalorisation de la prime mission (de 10% à 15%) applicable sur remplacement collègue absent dès le 1er jour soit pour maladie/ congés mater / pater
2. Revalorisation de la prime expo de 3 à 5%, payable au trimestre échu
3. Augmentation du nb de jours d’ancienneté de 5 à 8 jours Déjà 7 jours chez les autres entités

Mars 14 jours chez Wrigley pour parents isolés

1. CET / PERCOL :

* CET : Augmenter le nb de jours pour passer de 10 jours à 50 jours cumulables sur plusieurs années (90 jours dans la convention collective) et pouvoir y placer les heures supplémentaires en plus des 10 jours de CET
* Abondement de l’entreprise de 50% du CET vers le PERCOL
* Versement depuis Intéressement/Participation vers PERCOL : abondement de l’entreprise de 50%

1. Augmentation du budget CSE œuvre sociale à 2% de la masse salariale
2. Elargir le nb de jours enfants malades/hospitalisés à parents malades/hospitalisés (journée internationale des aidants le 06/10)
3. Augmentation du nb de jours enfants/parents malades hospitalisés de 5 à 7 jours comme dans les autres entités du groupe Mars
4. Crèche d’Entreprise / Berceaux : 2022 : 25 Berceaux Augmenter le nb de berceaux de 25 à 35 berceaux
5. Possibilité de bénéficier de produits diététiques vétérinaires pour les salariés.

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | Montant de la prime,MEDAILLE |
| 15 ans | ½ mois |
| 20 ans | 1 mois |
| 25 ans | 1 mois et 1/2 |
| 30 ans | 2 mois |
| 35 ans | 2 mois et 1/2 |
| 40 ans | 3 mois |
| 45 ans | 3 mois et 1/2 |

1. Incitation au déplacement collectif (covoiturage/mise en place d’un ramassage bus)
2. Pont de l’ascension ou Pentecote offert (comme en usine 2 ponts offerts)
3. 15% d’embauche doit provenir d’anciens stagiaires ou intérimaires.
4. Médaille du travail tous les 5 ans à partir de 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise
5. Mise en place de bornes électriques pour les voitures sur tous les sites, augmenter le nb de bornes sur le Campus (11 actuellement)
6. Mise en place d’un local CSE à la filiale France
7. Ouverture d’une conciergerie

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ANNEXE 2

REVENDICATIONS 2023

1. Revalorisation des tickets restaurant à 10€ pour les associés éligibles aux tickets restaurant
2. Revalorisation de l’indemnité Transport 4 fois par an pour coller aux augmentations régulières des carburants.
3. Revalorisation de l’abondement de l’entreprise dans la cadre du versement du CET vers le Percol actuellement 25% demande de passer à 50%
4. Création d’un abondement sur les versements vers le PERCOL (participation ou intéressement ou versements volontaires)
5. Augmenter le nombre de congés pour ancienneté demande de créer des nouveaux paliers : en rouge.

Moins de 5 ans d’ancienneté, acquis = 0 jour

A partir de 5 ans d’ancienneté, acquis = 1 jour

A partir de 8 ans d’ancienneté, acquis = 2 jours

A partir de 11 ans d’ancienneté, acquis = 3 jours

A partir de 14 ans d’ancienneté, acquis = 4 jours

A partir de 17 ans d’ancienneté, acquis = 5 jours

**A partir de 20 ans d’ancienneté, acquis = 6 jours**

**A partir de 23 ans : 7 jours**

**A partir de 26 ans : 8 jours**

**A partir de 29 ans : 9 jours.**

**Au delà de 32 ans : 10 jours.**

1. Augmenter le nombre de jour à placer sur le CET de 10 à 15 jours
2. Augmentation de la prime de mission de 10 à 15%
3. Quel que soit le job et le statut avoir **au minimum** 7,69% de variable pour les populations qui ni sont pas.
4. Pour les associés éligibles au télétravail : Participation forfaitaire de 35€ par mois si minimum de 4 jours de télétravail par mois.
5. Pour les associés non éligibles au télétravail. (management commercial PSR/Pro/Vet) Participation forfaitaire de 5€/jour ou accès ticket restaurant quand ils ne sont pas en déplacement
6. Augmentation de la part employeur mutuelle de 80/20
7. Augmentation individuelle des salaires de 4,5% avec la révision des 4 bandes et transformer la prime en augmentation de salaire pour les personnes au dessus de 120%.
8. Augmentation générale de 4%
9. Augmentation du budget des œuvres sociales à 1% pour le social.
10. Insertion d’un nouveau palier à 15 ans avec une prime d’un demi-mois de salaire pour la médaille de travail pour 25 ans 1,5 mois et 2,5 mois pour 35 ans.
11. Retour à la table des négociations NAO en fin T2 2023 si besoin.
12. Revalorisation de la prime d’utilisation de domicile pour l’ensemble des forces de ventes : 75€ pour les commerciaux et 100€ pour les CDV.

1. Possibilité d’utiliser le badge télépéage le WE et Congés.

1. Augmenter les montants de la grille d’intéressement afin que si la cible est atteinte la somme soit de 2000€ minimum.
2. Augmenter la réserve de participation au prorata de l’évolution des effectifs et des objectifs demandés.
3. Green : Participation à l’achat d’un vélo électrique (100€)
4. Suppression de la pose d’un jour de RTT,CP ou récup pour la journée de solidarité.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*