Négociation Annuelle Obligatoire 2022-23

Procès-verbal d’accord

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 SAS représentée à la négociation par
* 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,
* représentée par sa déléguée syndicale , conformément au PV d’ouverture des négociations lui donnant compétence en la matière,

# PREAMBULE :

Les parties se sont rencontrées au cours de 3 réunions qui se sont tenues les 29 septembre, 20 octobre, 9 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 juin 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.

Un point sur le Mérite 21 a été fait Iors de la deuxième réunion.

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 Iors 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, suivantes :

POUR

# - VOLET FINANCIER

* + **Augmentation salaires**
    - Augmentation générale de *5”/o*
    - Augmentation individuelle :
      * B2/B3/B4/T1 : *5 /*
      * B5/T2/T3/P1 : 4%
      * T4/ P2/P3 : 3%
  + 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 °/ de la Merit Matrix
    - 100 •/» des embauches doivent être à 80 *°/* en salaire sur la Merit matrix

Prime Macron (PPV, Prime de Partage de la Valeur) pour l’ensemble des salariés :

* + - OETAM : 1500€
    - Cadres : 1000€
* Augmentation de la part employeur pour la Mutuelle sur 4 ans pour arriver à 80/20 comme dans les autres entités du groupe Mars.

o 2020 : 65 / 25

o 2021 : 70 / 30

o 2022 : 70 / 30

o 2023 : 75 / 25

o 2024 : 80 / 20

* **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

Paiement mensuel des heures supplémentaires effectuées dans le mois précédent (comme en usine)

**Mise** en place **d’une indemnité de télétravail** sur la base du calcul URSSAF (prime Energie) o 1 jour télétravail / semaine : 20€ / mois

* + 2 jours télétravail / semaine : 20€ / mois
  + Au-delà de 2 jours télétravail / semaine : 30€ / mois

Contribution et prise en charge du transport :

* + Revalorisation de la prime transport/barème kilométrique : tous les mois, corrélé à l’évolution des tarifs des carburants.
  + 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.
  + Participation à l’achat d’un vélo électrique ou à la location d'un vélo
* Revalorisation de la prime-vacances : de 350€ à 400€
* Revalorisation de la prime **mission (de 10•/« à 15º/»)** applicable sur remplacement collègue absent dès le 1er jour soit pour maladie/ congés mater / pater

**Augmentation du nombre de jours d’ancienneté** de 5 à 8 jours

* + Déjà 7 jours chez les autres entités Mars
  + 14 jours chez Wrigley pour parents isolés

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

# 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%

**VOLET SOCIAL ET ENVIRONNEMENT** :

* Augmentation du budget CSE œuvre sociale à 2º/» de la masse salariale
* Elargir le nombre de jours **enfants malades/hospitalisés à parents**

malades/hospitalisés (journée internationale des aidants le 06/10)

* **Augmentation du nombre de jours enfants/parents malades hospitalisés** de 5 à 7 jours comme dans les autres entités du groupe Mars
* Crèche d’Entreprise / Berceaux :
  + 2022 : 25 Berceaux
  + Augmenter le nombre de berceaux de 25 à 35 berceaux
* Possibilité de bénéficier de produits diététiques vétérinaires pour les salariés
* Incitation au déplacement collectif (covoiturage/mise en place d’un ramassage bus)
* Pont de l’ascension ou Pentecôte offert (comme en usine 2 ponts offerts)
* 15% d’embauche doit provenir d’anciens stagiaires ou intérimaires
* Médaille du travail tous les 5 ans à partir de 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise

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

Mise en place de bornes électriques pour les voitures sur tous les sites, augmenter le nombre de bornes sur le Campus (11 actuellement)

* Ouverture d’une conciergerie

**POUR**

**SALAIRE ET REMUNERATION**

* Salaires jusqu’à 5 *°/* supérieurs au SMIC au 1er janvier 2022
* Rétablissement a minima de l’écart de rémunération vs. SMIC en considération de la nouvelle valeur du SMIC au 1er janvier 2023 (référence à 1678,95 € au 1er août 2022)

AG — Augmentation Générale de 4.5 % du salaire de base

* Avec une date effective d’application au 1er janvier 2023
* Sur l’ensemble des niveaux de postes jusqu’à T3 (possiblement incl. P1), en considération du salaire de base moyen de cette tranche
* S’agissant des salarié.e.s hors-bande, considérer une prime annuelle, pouvant être versée trimestriellement, équivalant à 4,5% de la rémunération salariale annuelle.

3

* Cette AG sera combinée à la PPV pour rétablir le niveau de pouvoir d’achat des salarié.e.s
* Al — Augmentation **Individuelle au mérite de 2,5 •/», appliquée au salaire de base**
  + Sur la base de la Merit Matrix en usage chez Mars Inc.
  + L’AI a pour vocation de reconnaître le mérite des salarié.e.s, non de Ieur permettre de maintenir leur niveau de pouvoir d’achat.

Egalité salariale H/F : poursuite des actions contribuant à réduire l'écart de traitement salariat homme/femme, le cas échéant

* + Pour rappel, il existe encore des variations significatives de la valeur du salaire de base moyen selon le genre

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Moy. Salaire de Base Mensuel  **'retraité"** | Var. | | |
|  | F | H | **Min.lMax.** |
| P4 | 17 014 6 | 2,2% | -1,5% | -3,6% |
| P3 | 10 480 € | 7,5% | -5,5% | -12,1% |
| P2 | 7 195 € | -0,9% | 0,8% | 1,7% |
| P1 | 5 022 6 | 2,9% | -1,4% | -4,2% |
| T4 | 8 592 C | 1,9% | -0,6% | -2,5% |
| T3 | 5 260 € | -3,6% | 4,6% | 8,5% |
| T2 | 3 845 € | -0,4% | 0,7% | 1,1% |
| T1 | 2 701,00 € | 0,6% | -1,4% | -2,1% |
| B5 | 3 589 € | -2,6% | 6,4% | 9,3% |
| B4 | 2 577 € | 0,2% | -0,3% | -0,5% |
| B3 | 2 216 € | -1,3% | 3,5% | 4,8% |
|  | 4 980 € | -7,6% | 10,0% | 19,1% |

- Prime de Partage de la Valeur (PPV, « prime Macron »), applicable à l’ensemble des salarié.e.s, indexée sur le taux d’AG effectivement accordé.

|  |  |
| --- | --- |
| Taux AG | Montant PPV |
| 2,0•7« | 3 000,00 € |
| 2,5% | 2 700,00 € |
| 3,0°7« | 2 400,00 C |
| 3,5% | 2 100,00 € |
| 4,Œ7» | 1800,00 € |
| 4,5% | 1500,00 S |

*- Annual Variable* Payment *(AVP) -* Pas de montant objectif AVP inférieur à 1 mois de salaire, le cas échéant

- Participation : Augmentation de l’enveloppe à 10 MO

Intéressement : Augmentation de la valeur *Target* à 2500 €, et de la valeur *Plafond* à 3100€

# AVANTAGES SOCIAUX

* Pour les jours enfant malade **ou hospitalisé ou en situation de handicap,** considérer Ieur validité jusqu’à la majorité (18 ans) de l’enfant.
* Mutuelle : Revalorisation de la participation employeur à la mutuelle à hauteur de 80%, ou 2 mois de cotisations offerts par la Direction.
* Indemnité de Transport : Contrôle trimestriel du prix des carburants à la pompe.
* Titres Restaurant : Revalorisation de la valeur du titre restaurant à 10 € (min. 9,50€). o Valeur inchangée à 8€ depuis 2O09.
  + Prise en considération de la valeur de l’inflation depuis 2009.

4

* CET/PERCO
  + Augmentation du nombre de jours à placer : de 10 à 14 jours, avec abondement patronal à 100 % versus 25 %
* Télétravail : **Indemnité énergieltélétravail** de 1,50 € (net) par jour effectivement télétravaillé. Payable trimestriellement, et dans la limite du nombre de jours accessibles au titre de l’accord télétravail

Au cours de ces réunions, les points de vue de chacune des parties ont été exposés. Il a été rappelé notamment Iors des échanges que certains sujets sont étudiés au niveau UES comme le CET.

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

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 1ᵉ’ 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.

En 2023, **le pourcentage global attribué aux augmentations individuelles sera de 2º/».** Pour rappel, la date effective des augmentations individuelles sera le 1er mars 2023. Les augmentations individuelles sont appliquées sur le salaire de base (présence au 1er octobre 2022 nécessaire pour être éligible).

1. Afin de répondre favorablement à la demande de revalorisation des tickets restaurants, la société s’engage à augmenter le montant de la valeur faciale du Ticket restaurant à 9,50 euros (neuf euros et cinquante centimes), la part employeur restant fixée à 60 %, applicable au 1ᵉ’ février 2023 (sur les tickets de janvier).
2. 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 1eF 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 1ᵉ’ janvier 2023.
3. Dans une volonté d'accompagner nos salariés dans Ieur 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 1e£ janvier 2023.

1. 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%.
2. 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 respectives en avril 2023 et septembre 2023.

5

Enfin, la société s’engage sur le principe de la mise en place d’une Prime de Partage de Valeur (dite

« Prime PPV », ou « Prime Macron ») 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 Iors des discussions. Le présent accord est conclu pour une durée d’un an, soit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

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 29 novembre 2022

Pour la société ROYAL CANIN SAS

“Pour

Pour

6