l

Le présent accord est conclu entre :

La Société Roche Diabetes Care France, ci- après désignée RDCF, Société par Actions Simplifiée au capital de 4.487.220€, dont le siège social est sis 2 avenue du Vercors, 38240 MEYLAN, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Grenoble sous le numéro 800 418 493, représentée par XXXX, Président et XXXX, Directeur des Ressources Humaines,

**Le présent accord est conclu entre La société Roche Diabètes Care Fance ci-après désignée RDCF Société par Actions simplifiée au capital de 4 487 220 € dont le siège social est sis 2 avenue du Vercors 38240 MEYLAN inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Grenoble sous le n° 800418493 représentée par M, Président et M, Directeur des Resosurces Humaines**

**D’UNE PART**

Et,

La Déléguée syndicale C.F.T.C de la société Roche Diabetes Care France, XXXX

**D’AUTRE PART**

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail, la Société RDCF et les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire qui a porté sur les thèmes suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- la qualité de vie au travail

Dans ce cadre, il a été convenu entre la Direction et les partenaires sociaux de RDCF les dispositions suivantes :

❑ POLITIQUE SALARIALE :

**Article 1 - Augmentation moyenne des salaires de base**

1. Les augmentations salariales prennent en compte deux facteurs :

* L’évaluation de la contribution de l’année 2022
* Le positionnement salarial par rapport au marché

2 – L’augmentation moyenne des salaires de base pour le prochain exercice de revue salariale sera de **3,5 %** (hors rémunération variable) pour 2023**.**

Cette augmentation sera appliquée sur la paye de mars, rétroactivement au 1er janvier 2023.

Par ailleurs, conformément aux règles du Groupe, pour les collaborateurs ayant un compa-ratio supérieur à 130%, l’augmentation au mérite se traduira par l’attribution d’une prime dite « lump sum », payée en mars 2023.Il est à noter que dans le cas où un collaborateur ne répond pas aux attentes de son manager ni de l’organisation, ce dernier pourrait ne pas bénéficier d’une augmentation.

**Article 2 - Prime de partage de la Valeur**

Avec une année 2022 toujours difficile en raison de la pandémie, et pour répondre aux effets conjoncturels de l’inflation, il a été décidé d’octroyer une prime de partage de la valeur, et ce en application de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Cette prime sera d’un montant de 3.000€ brut (trois mille euros). Elle sera versée avec la paie du mois de décembre 2022 dans les conditions suivantes.

Les salariés bénéficiaires doivent être liés par un contrat de travail (CDI,CDD et alternants) et présents à la date de versement de la prime (décembre 2022).

Les salariés intérimaires seront aussi concernés par le versement de la prime.

La prime est modulée selon la date d’entrée dans les effectifs.

Seront exclus du calcul des périodes de travail effectif les périodes de congé de reclassement, de congé mobilité et plus généralement toutes les périodes n’étant pas assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et réglementaires.

A titre exceptionnel, les périodes de maladie seront neutralisées.

A noter, sont assimilées à du temps de travail effectif pour cette prime les absences suivantes: le congé de maternité, le congé d’adoption, le congé de paternité, le congé parental d’éducation, qu'il soit à temps plein ou partiel, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade, les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif (congés payés, congés exceptionnels prévus par la CCN, congés spéciaux syndicaux, …) et les absences ininterrompues pour accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d’une année.

Ce montant sera soumis à CSG/CRDS ainsi qu’au forfait social pour tous les salaires supérieurs à 3 SMIC (recalculés sur la période de référence) et sera intégré dans l’assiette de leur impôt sur le revenu.

La prime versée aux bénéficiaires en application du présent accord ne peut se substituer à :

- aucun des éléments de rémunération versés par l’entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage ;

- des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

**Article 3 –Revalorisation des titres restaurant**

A compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale du titre restaurant sera portée à 10€ avec une prise en charge patronale de 60%.

**Article 4- Indemnités de transport**

A compter du 1er janvier 2023, en cohérence avec notre volonté de promouvoir les mobilités douces et l’utilisation des transports en commun quand cela est possible, il a été décidé de prendre en charge 100% des abonnements mensuels ou annuels aux transports en commun (TAG et Transisère).

La prime forfaitaire transport dont une partie est exonérée de charges sociales sera portée à 32€ par mois versée sur 11 mois (le mois de juillet ne fera pas l’objet d’un versement) pour les salariés qui ne disposent pas de véhicule de fonction .

❑ TEMPS DE TRAVAIL :

**Article 5 – Nombre de jours travaillés en 2023**

Il est rappelé que chez Roche Diabetes Care France, le lundi de pentecôte est un jour de congé obligatoire à décompter de ses droits à jour de RTT.

Le nombre minimum de jours travaillés en 2023 (jours d'ancienneté non pris en compte) s'élèvera à 212 jours. Conformément à l'accord sur la réduction du temps de travail de novembre 2000, ce minimum de jours de travail garantit bien le bénéfice pour le personnel des 5 semaines de congés payés et de 15 jours de RTT au prorata du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent que, comme chaque année, la Journée de Solidarité sera prise le Lundi de Pentecôte, en l'occurrence, il s'agit du Lundi 29 mai 2023.

Les partenaires sociaux ont confirmé que les dispositions prises dans le cadre du suivi du temps de travail des salariés de l'entreprise (entretiens avec les managers, suivi régulier des missions et des objectifs, gestion autonome des horaires) sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail sont tout à fait raisonnables, ce qui permet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Ces dispositions sont valables aussi bien pour le personnel soumis à un horaire collectif que pour le personnel en forfait-jours.

❑ EGALITÉ FEMMES/HOMMES :

**Article 6 – Dispositions sur l’égalité Femmes/Hommes**

Il est rappelé qu’un accord égalité Femmes/Hommes a été signé pour les années 2021/2022/2023.

A travers cet accord, Roche Diabetes Care France réaffirme sa volonté de toujours veiller à éviter toute discrimination entre hommes et femmes et cela dans tous les domaines de sa politique de gestion des ressources humaines.

Cet accord comprend un certain nombre de dispositions qui visent à assurer l’égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, en termes de :

* Classification, mixité dans les recrutements et accès à l’emploi
* Promotion professionnelle et déroulement de carrière
* Formation professionnelle
* Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle
* Rémunération

A ce titre, la situation salariale hommes/femmes a été analysée en détail par les partenaires sociaux, catégorie par catégorie, sur la base de documents communiqués par la Direction des Ressources Humaines. Les écarts constatés ont été également analysés en détail.

Les partenaires sociaux considèrent que ces écarts sont justifiés et que l’équité des rémunérations entre hommes et femmes est totalement respectée au sein de Roche Diabetes Care France.

Il a également été rappelé que dans une volonté de renforcer l’égalité entre hommes et femmes, la société Roche Diabetes Care France a décidé de porter le congé paternité à 6 semaines, ceci afin de :

* Permettre aux pères de pouvoir se consacrer pleinement à la naissance du nouveau-né
* Permettre aux deux parents d’accueillir ensemble et dans les meilleures conditions le nouveau-né dans le foyer familial
* Assurer un partage plus équilibré de la charge familiale entre les hommes et les femmes
* Permettre aux mères de pouvoir envisager plus sereinement une reprise du travail

❑ QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :

**Article 7 - Initiatives « Well being » :**

Il est rappelé qu’un certain nombre d’initiatives visant à favoriser le bien-être de nos collaborateurs dans l’entreprise ont été mises en place par la Direction de RDCF notamment dans le cadre du Covid :

* La phase pilote télétravail se terminant à la fin de l’année, un accord sera signé au plus tard début 2023
* Plateforme Live Well
* Presto Cosy
* Projet WoW

❑ TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

**Article 8 – Mesures en faveur des Travailleurs Handicapés**

Conformément à la politique Travailleurs Handicapés de RDCF, un accord a été signé pour les années 2021/2022/2023 par la Direction de RDCF et les partenaires sociaux.

**Article 9 – Dispositions finales**

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-12 du code du travail.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2023. Il cessera de produire effet à son échéance. Les dates d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

**Article 10 – Dépôt et publicité de l’accord**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l’article D2231-4 du code du travail dans les conditions prévues à cet article et au II de l’article D2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil des Prud’Hommes de Grenoble.

Cet accord fera l’objet d’une information auprès de l’ensemble des collaborateurs de Roche Diabetes Care France par le biais de la messagerie.

Montbonnot Saint Martin, le 8 décembre 2022

Pour la Direction : Pour le Syndicat :

XXXX, Président XXXX ,Déléguée Syndicale CMTE CFTC

XXXX, Directeur des Ressources Humaines