

Protocole d’accord négociation annuelle obligatoire (NAO)

2023

****

RCS VIENNE B 409 600 - 616 – SAS AU CAPITAL de 15 537 011 EUROS - Copyright © 2021

PREAMBULE 3

Partie 1 : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée 4

dans l’entreprise : 4

Article 1 : Salaires effectifs 4

Article 2 – La durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, et éventuellement la réduction du temps de travail 7

Article 3 : Intéressement, participation et épargne salariale 8

Article 4 : suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes : 8

Partie 2 : Négociation annuelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail 9

Article 1 : L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés : 9

Article 2 : Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle 9

Article 3 : Les mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap) : 10

Article 4 : Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle) 10

Article 5 : L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise 11

Article 6 : droit à la déconnexion des salariés 11

Article 7 : mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail : 11

Article 8 : mesures visant à améliorer EGALITE HOMME/FEMME : 11

Engagement réciproque de bonne foi 12

Durée de l’accord 12

Suivi de l’accord 12

Dénonciation - Révision 12

Dépôt et publicité 13

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Entre :

* La société SKYEPHARMA PRODUCTION S.A.S., dont le siège social est situé Z.A. du Chesnes Ouest, 55 rue du Montmurier, B.P. 45, 38291 Saint Quentin-Fallavier, SIRET 409 600 616 00026, représentée par ……., dûment habilité à l’effet des présentes,

Ci -après la *« Direction »*

**D'une part**

**Et :**

* L’organisation syndicale signataire des salariés FO, représentée par …….. déléguée syndicale dûment mandatée à cet effet

Ci-après « Délégation Syndicale »

**D’autre part,**

# PREAMBULE

La Direction et la délégation syndicale FO se sont réunies le 02 décembre 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Toutes les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies à la déléguée syndicale de manière à permettre le bon déroulement de cette négociation.

Cette négociation annuelle obligatoire portait sur les thèmes suivants :

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

- L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la qualité de vie au travail.

Au terme des réunions qui se sont tenues, les 02 décembre 2022, 16 décembre 2022, 06 janvier 2023, 13 janvier 2023, 16 janvier 2023 et 23 janvier 2023, la négociation annuelle obligatoire a permis à la Direction et à la délégation syndicale FO de parvenir à un accord s’appliquant à l’ensemble de l’entreprise SKYEPHARMA selon les dispositions convenues ci-après.

Dans un contexte économique ayant un fort impact sur le pouvoir d’achat des Français, la Direction et la délégation syndicale FO ont eu à cœur de trouver le meilleur compromis possible entre la sérénité financière des collaborateurs et la pérennité de l’entreprise. Des solutions ayant un impact fort et direct sur le pouvoir d’achat des salariés ont ainsi été proposées. Un effort financier important a été fait par SKYEPHARMA afin d’allier des actions ponctuelles pour répondre à un contexte économique passager et des actions pérennes pour répondre aux attentes des salariés.

# Partie 1 : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

# dans l’entreprise :

## Article 1 : Salaires effectifs

* 1. **Augmentation** 
     1. **Augmentation individuelle**

Le système de rémunération au sein de la société SKYEPHARMA étant fondé sur l’individualisation, les parties conviennent d’une enveloppe prévisionnelle de 223 000 € pour les augmentations individuelles. Cette enveloppe prévisionnelle s’entend charges patronales comprises.

* + - 1. **Répartition de l’enveloppe prévisionnelle**

Cette enveloppe se répartit proportionnellement à la masse salariale de chaque service.

Cette enveloppe prévisionnelle ne constitue pas un engagement ferme de dépenses au titre de l’année 2023.

Cette somme pourra être exceptionnellement dépassée sur proposition du COMOP validée par le CODIR.

* + - 1. **Processus d’ajustement individuel des salaires**

Cinq critères peuvent déclencher à une augmentation individuelle :

* Un changement de catégorie ;
* Un changement de poste dans le cadre d’une mobilité interne ;
* La prise en charge d’un service ;
* Le reste de l’enveloppe pourra être répartie par le manager sous la validation du COMOP en fonction de la performance individuelle ;
* Une situation anormale et pouvant être liée à l’historique ou à d’autres facteurs qui seront validés par le COMOP.

Les documents supports permettant de mettre en jeu ces critères sont :

* Les parcours de professionnalisation
* Les plans de développement
* Les documents support d’EAC (Entretien Annuel de Collaboration)
* Les entretiens professionnels

Chaque manager de département devra présenter et justifier chaque demande d’Augmentation Individuelles auprès du COMOP.

* 1. **Prime** 
     1. **Prime de Partage de la Valeur**

Une prime de 2 000 € est versée à chaque salarié de l’entreprise lié par un contrat de travail au moment du versement de la première échéance de la prime.

La prime sera versée en deux échéances d’un montant égal (1 000€) le 26 janvier 2023 et le 26 décembre 2023 au plus tard.

La Direction s’engage à faire un point sur le mois d’avril afin d’évaluer la possibilité de verser la seconde échéance avant le 26 décembre 2023.

Les parties, durant la négociation, ont convenu à l’unanimité que l’employeur pouvait attribuer unilatéralement cette prime afin que celle-ci puisse être versée le plus rapidement possible sans attendre la fin des négociations.

Cette prime sera exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que des contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement, pour les salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement (1ère échéance) une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement (1ère échéance) une rémunération égale ou supérieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, la prime sera exonérée dans les même conditions qu’énoncées ci-dessus à l’exception de l’impôt sur le revenu et des contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale pour lesquels elle sera intégralement soumise.

Pour le calcul de l’exonération fiscale de la présente prime il est fait masse de la prime éventuellement versée en 2022 sur la base de l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 dans les conditions et limites prévues à l’article 1 VI de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

**1.2.2 Comité de prime**

La politique salariale de l’entreprise valorise la performance individuelle et la contribution de chacun des salariés à l’atteinte des objectifs de la Société.

A ce titre, le comité de prime constitué par les membres du COMOP se verra attribuer une enveloppe de 15 000 € charges incluses pour 2023.

Ce comité de prime répartira ensuite cette somme entre les salariés, afin de pouvoir récompenser les actions les plus remarquables de nos collaborateurs, notamment sur les points suivants :

* Le dépassement de fonction
* Une initiative sur la vie d’entreprise

La direction communiquera pour information au CSE la répartition par département des primes distribuées par trimestre.

**1.2.3 Primes contraintes / primes diverses**

Les parties conviennent du maintien des primes et indemnités liées aux conditions de travail et en vigueur au sein de l’entreprise à savoir :

|  |  |
| --- | --- |
| Primes & Indemnités | Montant |
| Prime EPI | 3.00 € brut par jour |
| Indemnité Habillage/Déshabillage | 0.93 € brut par jour |
| Prime Equipe Jour | 6.80 € brut par jour |
| Prime Equipe Nuit | 20.50 € brut par nuit |
| Indemnité Transport | - 2.75 € brut par jour (Distance « Domicile-Skyepharma » inférieure à 15km)  - 6.27 € brut par jour (Distance « Domicile-Skyepharma » supérieure ou égale à 15km) |
| Prime Panier (Equipe Après-midi, Nuit ou Samedi) | 6.50 € net par jour |
| Prime exceptionnelle du travail du samedi | 100€ bruts par samedi travaillé (sur 2023) |

La Société s’engage à discuter lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire de la création d’une éventuelle indemnité pour le secteur HNS (Hormones Non Sexuelles) ou de réfléchir à de nouveaux équipements moins contraignants, en vertu des sujétions spéciales de ce secteur.

**1.3 Autres mesures**

**1.3.1 La mutuelle**

Dans le cadre de l’augmentation de 3.6% des frais de mutuelle subie en raison de l’inflation, l’employeur prend en charge la totalité de la hausse. La part employeur passe ainsi à hauteur de 67,4% pour les salariés bénéficiant du régime collectif de mutuelle. Une rétroactivité se fera sur les mois de janvier et février 2023.

* + 1. **La cantine**

Le prestataire de restauration d’entreprise, 1001 Repasofficie depuis le 2 janvier 2020.

Les frais de cantine connaissent une hausse de 5% sur l’alimentaire et des frais fixes à hauteur de 11 057,22€HT à compter du 1er janvier 2023. L’employeur prend en charge cette augmentation sur l’année 2023 à compter de la signature du présent accord.

## Article 2 – La durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, et éventuellement la réduction du temps de travail

La Société s’engage à étudier avec bienveillance toutes les demandes de travail à temps partiel, et toute demande de passage à temps plein.

A titre informatif, aucun refus de modification de la durée individuelle de travail n’a été, pour l’heure, formulé depuis le 1er juillet 2016.

Les parties constatent une augmentation générale des heures écrêtées liée à un contexte particulier. La Direction s’engage à suivre cet indicateur et à rester vigilant.

## Article 3 : Intéressement, participation et épargne salariale

Les parties constatent qu’un accord collectif d’entreprise portant sur l’accord d’intéressement signé par les organisations le 23 mars 2022 est toujours en vigueur. Il est relatif à l’intéressement pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

## Article 4 : suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes :

La mixité est une source de richesse et de performance dans une entreprise. Les parties entendent ainsi renouveler l’ensemble des engagements en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Elles constatent que, pour la Société :

* Le CSE a nommé deux référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ;
* Un affichage d’une note d'information sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes est en place ;
* Lors de l’entretien annuel de collaboration, la charge de travail et les difficultés d’articulation entre l’activité professionnelle et la vie familiale sont évoquées.

Par ailleurs, à l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), la Société s’engage à proposer au salarié un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

Enfin, la Société s’engage à poursuivre le travail de la Commission définition de fonction et à suivre le nombre de définitions de fonction revues en CSE.

# Partie 2 : Négociation annuelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

## Article 1 : L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés :

* + Articulation vie personnelle et professionnelle

La Direction s’engage à étudier toutes les solutions organisationnelles pour continuer à accueillir favorablement, dans la mesure du possible, les demandes de temps partiels selon les contraintes dans les services (voir article 2 ci-dessus).

La Société poursuit son engagement à respecter les temps de vie familiale de ses salariés, et s’engage à ne pas planifier de réunions en dehors de la plage horaire 8h30 – 17h.

Toutefois, des réunions pourront être planifiées en dehors de cette plage définie, pour les personnes travaillant en horaire d’équipe, dont les plannings ne recouvrent pas cette dernière.

* + La qualité de vie au travail

Depuis 2019, la Société a mis en place des séances d’ostéopathie 4 fois par an dans les locaux de l’entreprise, ce qui a pour objet de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés.

La Société s’engage à poursuivre les séances d’ostéopathie dans les locaux de l’entreprise (budget 330€ par an), pour l’année 2023.

## Article 2 : Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction s'engage à ne pas prendre en considération, en matière de recrutement, de conduite ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de mesures disciplinaires ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution professionnelle ou d'attribution d'avantages sociaux, les éléments discriminants listés part l’article L 1132-1 du code du travail.

Les salariés de retour de congé maternité, d’adoption ou parental retrouveront leur poste antérieur ou un poste similaire. En cas d'évolution de leur poste de travail, ces salariés bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation.

Les offres d’emplois externes ou internes continueront d’être rédigées de manière qu’elles s’adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. La totalité des offres d’emploi diffusées doivent préciser que le poste est accessible aussi bien aux hommes qu’aux femmes.

La Société garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la formation seraient identifiés par la Société, elle s’engage à mettre en œuvre des mesures correctrices adaptées.

La mise en place des parcours de professionnalisation donne à nos collaborateurs des perspectives d’évolution en fonction de leurs compétences, de leur expérience, de leurs souhaits et des opportunités : La Société s’engage à mettre en place des parcours de professionnalisation et/ou plan de développement pour 100% des collaborateurs.

SKYEPHARMA s’engage à poursuivre sa politique de non-discrimination.

## Article 3 : Les mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap) :

La société s’engage à développer l’emploi pour les personnes en situation de handicap et à traiter leurs candidatures avec la même impartialité que toute autre candidature. Elle s’engage également à mettre en œuvre toute recherche de reclassement d’un salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail, sauf dispense de recherche de reclassement.

La société pratique également une politique engagée en matière de maintien dans l’emploi des salariés placés en situation de handicap.

La société s’engage à sensibiliser ses équipes et à communiquer auprès des collaborateurs de l’entreprise, en faveur de l’intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Elle s’engage également à :

* Accroître les relations avec le secteur protégé et adapté,
* Accroître les achats responsables,
* Développer des partenariats et à accompagner la mise en œuvre d’actions en faveur des travailleurs handicapés.

## Article 4 : Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle)

Les parties constatent qu’un régime collectif de prévoyance complémentaire « incapacité-invalidité-décès » d’entreprise pour ses salariés est en place. La société prend en charge 65% du montant de la cotisation de prévoyance complémentaire.

Un accord sur la Mutuelle - Frais de Santé a été signé le 20 mars 2017, avec une prise en charge de l’employeur à 67,4%.

Les parties s’accordent pour maintenir la situation sur 2023.

## Article 5 : L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise

Conformément aux articles L.2281-1 et suivants du Code du Travail, chaque salarié bénéficie du droit d'avoir une expression directe, individuelle et collective, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail.

La Société a mis en place un tableau des gouvernances du site, en 2020, afin de permettre aux salariés de savoir quelles sont les réunions des gouvernances du site, la date et le lieu où elles se déroulent pour pouvoir y participer s’ils le souhaitent.

La Direction s’engage et encourage les managers à rester accessibles à leurs collaborateurs.

## Article 6 : droit à la déconnexion des salariés

Les parties constatent qu’une charte en faveur du bon usage des outils numériques incluant l’exercice du droit à la déconnexion a été mis en place le 28 mars 2018. Les parties considèrent que cette charte est suffisante et ne voient pas la nécessité de la modifier par accord.

## Article 7 : mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail :

Les parties constatent qu’une indemnité de transport est en vigueur sur le site. Elle sera maintenue pour l’année 2023, selon les dispositions de l’article 2.4 du présent accord.

## Article 8 : mesures visant à améliorer EGALITE HOMME/FEMME :

Les parties s’accordent à être vigilant quant à l’indice qui est actuellement à 76/100.

# Engagement réciproque de bonne foi

Les Parties s’engagent à respecter le présent accord et à l’appliquer de bonne foi.

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, les Parties signataires conviennent de se rencontrer à la demande de l’une d'entre elles.

Cette demande devra être formulée par courrier et les parties devront se réunir dans les huit jours ouvrés suivants la réception de ce courrier afin de tenter de régler cette difficulté.

La demande de réunion devra présenter les motifs du différend. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal. Le document sera remis à chacune des Parties signataires et à la DREETS (Directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités) désignée compétente pour la procédure.

Jusqu'à l'expiration de cette procédure amiable, les Parties signataires renoncent à toute forme d'action contentieuse liée au différend d'interprétation ou d’application du présent accord.

# Durée de l’accord

Le présent accord est valable et entre en vigueur dès le lendemain du dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’une année.

# Suivi de l’accord

Un suivi de l’accord sera réalisé, à l’initiative de l’entreprise, lundi 04 septembre 2023. A cette occasion, la direction fera notamment un bilan des éventuelles difficultés d’application ou d’interprétation rencontrées dans sa mise en œuvre. Une réunion pourra être organisée à la demande d’une partie si elle estime nécessaire de faire évoluer certaines des dispositions du présent accord.

# Dénonciation - Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. Elle se fera dans les conditions prévues par les articles L2261-9 à L.2261-11 du Code du travail.

Dans une telle hypothèse, la dénonciation devra faire l’objet des mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

Durant sa période d’application, les dispositions du présent accord pourront également être révisées par les parties selon les modalités prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties moyennant un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

# Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et déposé auprès des services compétents, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants et R.2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent protocole d’accord sera déposé :

* En version numérique sur la plateforme du ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) . Ce dépôt sur la plateforme vaut dépôt auprès de la DREETS et donne lieu à un récépissé de dépôt.
* En un exemplaire original signé des parties au greffe du Conseil de Prud’hommes de Vienne ;

Le dépôt de l’accord à la DREETS sera accompagné des pièces suivantes :

- La copie du PV des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles

- Un bordereau de dépôt

Conformément à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Ce procès-verbal sera affiché sur le tableau d’affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Saint Quentin-Fallavier

Le 17 février 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la société SKYEPHARMA PRODUCTION  ……….. | Pour la Délégation Syndicale FO  ……….. |