**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE**

**LES SOUSSIGNES**

**La Société XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Au capital de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Ayant son siège social situé XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Identifiée sous les numéros :

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

et Numéro XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

**Pour XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Représenté par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

en sa qualité de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

D'UNE PART,

**ET**

**L’organisation syndicale XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Désigné Délégué syndical

Au sein de XXXXXXXXXXXXXXXX

**L’organisation syndicale XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Désigné Délégué syndical

Au sein de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**L’organisation syndicale XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Désigné Délégué syndical

Au sein de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**D'AUTRE PART,**

**ONT EXPOSE CE QUI SUIT**

La négociation annuelle, prévue par l’article L 2242-1 du Code du Travail, a donné lieu à des réunions organisées à l’initiative de la Direction de la société XXXXXXXXXXXXXXXX, les 14 décembre 2021, 13, 27 et 28 janvier 2022, avec les trois délégués syndicaux : XXX XXXXXXXXXXXXXXX, dûment invités à cet effet.

Les parties ont convenu de conclure le présent accord après analyse des informations et documents remis par la Direction et échanges de leurs propositions respectives.

**ONT CONVENU CE QUI SUIT**

**ARTICLE 1ER : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

**ARTICLE 2 : DUREE DE L’ACCORD ET DATE D’EFFET**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an correspondant à l’année civile soit du 1er janvier au 31 décembre 2022.

**ARTICLE 3 : LA NEGOCIATION SUR LES REMUNERATIONS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE**

Cette négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée au sein de l'Entreprise porte sur les thèmes du présent accord. L’évolution des salaires effectifs, moyens par catégorie professionnelle et par sexe, a été préalablement étudiée.

**THEME 1 : LES SALAIRES EFFECTIFS**

L’activité principale de l’entreprise est visée par le champ d’application de la Convention Collective Nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses.

A la date de signature du présent accord, les partenaires de la branche n’ont toujours pas trouvé d’accord pour la réévaluation du barème de minima conventionnels.

Néanmoins, la Direction a nécessairement appliqué l’augmentation du SMIC au 1er octobre 2021 et au 1er janvier 2022.

1. **Augmentation générale des salaires effectifs**

Les parties conviennent d’un commun accord de fixer au titre de cette année 2022 cette revalorisation générale des salaires.

Cette augmentation générale s’appliquera comme suit aux salaires bruts de base pour un équivalent temps plein :

- 2,80 % aux montants inférieurs ou égaux à 1 790,00 € ;

- 2,60 % aux montants inférieurs ou égaux à 2 100,00 € ;

- 2,40 % aux montants supérieurs à 2100,00 €.

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail du bénéficiaire.

L’augmentation générale sera calculée au 1er janvier 2022 et intègre celle qui a été appliquée avec effet au 1er janvier 2022 dans le cadre de la revalorisation du taux horaire du SMIC.

**THEME 2 : LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les partenaires ont commenté les données abordant l’organisation du temps.

Elles ont rappelé que le contexte de la crise sanitaire liée à l’épidémie de la COVID-19 en France a imposé le télétravail pour certains métiers, c’est-à-dire aux salariés dont l’exercice de leurs missions était compatible à ce mode d’organisation du travail.

L’organisation pérenne négociée dans l’accord d’entreprise du 27 septembre 2021 n’a donc pas pu encore être appliquée. Elle sera mise en œuvre au plus vite à l’issue de la crise sanitaire lorsque l’organisation spécifique liée à la crise sanitaire n’aura plus lieu de s’appliquer.

1. **Gestion des compteurs**

Les parties rappellent que la modulation traduit la charge de travail, amenant notamment à élargir la répartition hebdomadaire pour le personnel de production jusqu’au samedi après-midi inclus.

L’année 2022 est marquée par des incertitudes importantes en termes de marchés, et de risques d’impacts sur la production. Dès lors, souhaitant faire bénéficier les salariés de la mesure de défiscalisation des heures supplémentaires prévue par la règlementation, pour les salariés concernés par cette amplitude, la Direction n’anticipera pas la régulation de l’excédent d’heures qui résulterait de cette fluctuation et elle s’acquittera du solde d’heures constaté au 31 décembre 2022, majorations incluses et ce, dans la limite de 20 heures sous réserve d’une charge de travail suffisante.

1. **Aménagement de l’organisation de travail en production**

Sous réserve des impératifs de production, les parties se mettent d’accord pour fixer une fin de production à 19h00 les samedis jusqu’au 3/09/2022.

Les parties se mettent également d’accord sur un engagement de la Direction à ne pas faire travailler les jours fériés suivant en production :

* Le Lundi de Pâques : 18/04/2022
* Arrêt le 26/05/2022 à 5H (sauf lignes 42 + 36) avec reprise à 0H le 29/05/2022
* Le lundi de Pentecôte : 6/06/2022
* Le 15/08/2022
* Arrêt le 23/12/2022 fin à 18h, avec redémarrage en fabrication à 6h le 26/12/2022
* Arrêt le 31/12/2022 fin à 18h, avec redémarrage en fabrication à 6h le 02/01/2023.

**THEME 3 : LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

La Direction rappelle que les partenaires ont souscrit des accords au titre de la participation aux bénéfices, de l’intéressement et de l’épargne salariale et qu’ils sont toujours en vigueur.

**THEME 4 : LES ECARTS DE REMUNERATIONS ET DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'Entreprise réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle maintient ses efforts en matière de prévention et de lutte contre les discriminations en milieu professionnel.

Elle rappelle que l’accord d’entreprise triennal conclu le 26 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit des mesures se rapportant à ces thèmes et dont le suivi est assuré par le bilan annuel présenté aux élus chaque année.

L’index publié chaque année, au niveau de l’entreprise XXXXXXXXXXXXXXXXXX, traduit la bonne application de l’égalité de traitement.

**ARTICLE 4 : FRAIS PROFESSIONNELS**

Par nature, les frais professionnels sont liés à l’exercice de la mission des salariés dans les conditions prévues.

**Avec effet au 1er janvier 2022, les forfaits de déplacement des commerciaux sont modifiés :**

- repas : 16,15€

Pour rappel le forfait déplacement à la journée comprend hôtel, petit déjeuner et 2 repas : ces frais sont remboursés au réel sur la base des tickets fournis par les commerciaux. Le montant est plafonné à 110 €.

**ARTICLE 5 : SUIVI, REVOYURE ET REVISION DE L’ACCORD**

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l’esprit même et l’équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l’initiative de l’une des parties signataires. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points révisés.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l’hypothèse d’une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s’engager dans les 30 jours suivant l’arrêté d’extension, la parution du décret ou de la loi.

**ARTICLE 6 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords » à l’adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) dans le respect des modalités de dépôt auprès de la DREETS.

Un autre exemplaire sera transmis au greffe du Conseil de Prud’hommes et à chaque partie signataire.

Enfin, il sera affiché sur les panneaux du personnel prévus à cet effet.

Fait en 7 exemplaires originaux,

Le 28/01/2022

Pour la Société XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

M. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Délégué syndical

Désigné par l’organisation syndicale CGT

M. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Délégué syndical

Désigné par l’organisation syndicale CGT-FO

M. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Délégué syndical

Désigné par l’organisation syndicale CFDT