**Négociation Annuelle Obligatoire**

**Accord collectif d’entreprise**

**Entre les soussignés :**

La société Ortho Clinical Diagnostics France, Société par Actions Simplifiée au capital de 42 591 311,00 €, dont le siège social est situé 1500 Boulevard Sébastien Brant 67400 Illkirch-Graffenstaden, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Strasbourg sous le numéro 801 393 984, représentée aux fins des présentes par , agissant en sa qualité de Président,

**Ci-après dénommée « la Direction » ou « la Société »**

**ET :**

**Le syndicat CFDT**, unique syndicat représentatif au sein de la Société, ayant recueilli 100% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles,

Représenté, par , Déléguée syndicale centrale,

**Ci-après dénommé « l’Organisation Syndicale Représentative »**

**En Préambule, il est rappelé ce qui suit :**

Conformément à l’article L.2242-1 du Code du travail, des négociations se sont tenues au sein de la société Ortho Clinical Diagnostics France au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et les conditions de travail.

Les Parties à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) se sont rencontrées le 25 novembre 2022 et ont défini ensemble le lieu et le calendrier des négociations, les informations remises aux parties à la négociation et la date de cette remise, ainsi que les modalités de déroulement de la négociation.

A ce titre, lors de la réunion préparatoire du 25 novembre 2022, la Direction a présenté et remis à l’Organisation syndicale représentative différents documents faisant notamment état des éléments suivants :

* Contexte économique au niveau national
* Résultats d’Ortho Clinical Diagnostics France et EMEA
* Données salariales au niveau national
* Données salariales au niveau d’Ortho Clinical Diagnostics France
* Evolution de la masse salariale d’Ortho Clinical Diagnostics France par sexe et par classification
* Organisation du temps de travail et travail à temps partiel
* Calendrier des jours fériés 2023
* Nombre d’embauches 2021 par classification et par sexe
* Nombre de promotions 2021 par classification et par sexe
* Nombre d’ajustements de salaire 2022 par classification et par sexe
* Nombre de jours de congés 2021
* Accès à la formation par sexe
* Evolution et maintien de l’emploi des travailleurs handicapés en 2021

Les Parties se sont encore rencontrées les 5 décembre, 9 décembre, 12 décembre et 19 décembre 2022.

Au terme de ces négociations, les Parties, qui ont pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont convenues des dispositions suivantes.

Le présent accord s’applique à tous les salariés, dont le contrat de travail est soumis au droit français, de la société Ortho Clinical Diagnostics France. Après le rappel des positions respectives des Parties, il contient les mesures sur lesquelles les Parties ont décidé de s’accorder.

**Article 1 – Positions de l’Organisation Syndicale Représentative**

Dans le cadre des négociations, l’Organisation Syndicale Représentative dans l’entreprise a fait valoir ses demandes relatives aux thèmes de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, à l’égalité entre les hommes et les femmes et la qualité de vie et les conditions de travail :

* L’Organisation Syndicale demande à la Direction que l’augmentation individuelle au mérite soit de 6%.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction l’augmentation de la valeur des Tickets Restaurants à 11,00€ (6,00€ pour l’entreprise et 5,00€ pour le salarié).
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction d’accorder un forfait repas journalier ou d’organiser le versement de Tickets Restaurants aux salariés itinérants lorsqu’ils travaillent depuis leur domicile.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction une revalorisation du forfait des astreintes de 5% pour les collaborateurs du GTSC ainsi que pour les collaborateurs terrain qui travaillent les samedis et dimanches.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction l’augmentation du forfait mobilité durable à 15€ par mois.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction l’autorisation de pouvoir télétravailler depuis un autre lieu que son domicile à hauteur de 10 jours par année civile et cela pour tout salarié, peu importe que ce dernier ait ou non de la famille à l’étranger.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction de favoriser le travail à temps partiel pour les salariés qui en feraient la demande si l’organisation du département le permet.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction que le lundi de Pentecôte (29 mai 2023) soit un jour férié chômé en échange du samedi 11 novembre 2023 qui ne serait donc pas récupéré.
* L’Organisation Syndicale demande le maintien de l’engagement de la Direction sur le thème de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle souhaiterait obtenir des chiffres arrêtés pour une même période de référence lors de la présentation faite par l’entreprise en 2023.
* L’Organisation Syndicale demande à la Direction de continuer à s’engager sur le thème de l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. Elle réitère sa volonté d’ouvrir tous les postes aux personnes en situation de handicap.

**Article 2 – Positions de la Direction**

Dans le cadre des négociations sur les différents thèmes, la Direction a quant à elle fait valoir les éléments suivants :

* L’entreprise n’a pas pour vocation de compenser l’inflation. Les augmentations de salaire n’ont jamais été fixées en fonction de l’inflation (jusqu’à l’année dernière les augmentations de salaire ont toujours été au-delà de l’inflation), mais vise à une juste prise en compte des résultats de l’entreprise, du coût de la main d’œuvre, et de la nécessité d’assurer des salaires cohérents avec le marché. Ainsi, les années précédentes l’augmentation de salaire a été de 2%, sauf l’année dernière où celle-ci a été portée à 2,5% et cela même en période d’inflation nulle, de déflation ou/et de résultats en deçà des objectifs.
* L’entreprise fait face à plusieurs problématiques business actuellement : si le Chiffre d’Affaire (CA) en France devrait être au niveau de l’AOP les résultats EMEA sont plus compliqués. Outre le CA, l’EBITDA qui désigne le bénéfice d’une société avant que n’en soient soustraits les intérêts, les impôts sur les sociétés, les dotations aux amortissements et les provisions sur immobilisations, n’est pas au niveau escompté et est un véritable problème au niveau EMEA. Par ailleurs, face aux problématiques de hausse des prix, les coûts en énergie et produits pour l’entreprise ont également augmenté de façon importante, mais l’entreprise n’est pas en mesure d’augmenter le prix de ses produits de la même façon. En effet, le business Ortho est un business « B to B » (de professionnel à professionnel) fortement encadré soit par les lois (marchés publics), soit par les contrats en place. D’une manière générale en France par exemple il n’est pas possible d’aller au-delà de 2% d’augmentation annuelle et uniquement dans certains cas. L’entreprise ne peut donc compenser l’augmentation des charges qui pèsent sur elle.
* L’entreprise a conscience de la situation actuelle et du contexte social économique tendu, issu de phénomènes et d’évènements soudains extérieurs sur lesquels elle ne peut influencer et qui par ailleurs l’impactent aussi de manière négative (augmentation du coût des énergies, des matières premières et donc de production, manque de disponibilité des produits etc.). Cependant et de manière exceptionnelle et unique, l’entreprise souhaite soutenir une partie des salariés avec le versement d’une Prime pour le Partage de la Valeur (parfois appelée « Prime Macron »). Ce versement est exceptionnel et unique. Il ne sera pas renouvelé en cas de maintien d’une inflation élevée.
* Concernant la situation des salariés nomades au regard de l’indemnisation des repas de midi, l’entreprise note la volonté de traiter les salariés travaillant depuis leur domicile de la même façon mais souhaite rappeler qu’aujourd’hui, malgré les positions de la Sécurité Sociale sur le sujet, la jurisprudence sociale sur les Tickets Restaurants pour les salariés en télétravail est fluctuante (TJ Nanterre 10-3-2021 n° 20/09616). De même, d’une manière plus large les conditions générales de travail des salariés du terrain ne sont pas forcément comparables à celle des salariés des bureaux en télétravail.
* Concernant la prime de mobilité durable, l’entreprise reste prudente sur son montant, surtout avec l’arrivée massive de véhicule hybrides/électriques sur le marché et la possible augmentation rapide et démesurée du nombre de bénéficiaires de la prime…qui d’une prime incitative deviendrait une prime quasi automatique, ce qui n’était ni l’esprit initial, ni l’objectif in fine.
* Concernant le télétravail et l’aménagement de la possibilité de télétravailler depuis un lieu autre que son domicile pour tous les salariés : l’entreprise note que tous les acteurs de l’entreprise exercent le télétravail de façon responsable et respectueuse, dans le dialogue. Le management accorde sa confiance et met en place des conditions favorisant l’autonomie des collaborateurs et de l’autre côté les collaborateurs font preuve de transparence et de respect des règles édictées, continuant à s’investir dans les évènements d’entreprise et respectant les consignes spécifiques, créant ainsi un climat de confiance réciproque et permettant de continuer à nourrir la culture de l’entreprise.
* Concernant le temps partiel : d’une manière générale la période actuelle est une période de hausse d’activité et une période d’intégration avec absorption de nouvelles activités et nombre de projets à venir. Dans la plupart des cas, les managers emploient leur énergie à récupérer de nouvelles ressources. Une charge de travail retirée d’un salarié se répercute forcément vers un autre salarié.

**Article 3 – Constat d’accord**

Au terme de leurs négociations sur les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée, de l’égalité entre les hommes et les femmes et de la qualité de vie au travail, les parties sont parvenues à un constat d’accord avec pour effet la mise en œuvre des mesures précitées. Il a ainsi été décidé par les parties au présent accord :

* Une augmentation des salaires de base pour 2023, qui est fixée à 4% et sera appliquée selon les conditions suivantes :
  + Pour y être éligible le salarié devra avoir été embauché au 30 septembre 2022 au plus tard (les personnes embauchées au 1er octobre 2022 ou plus tard seront exclues)
  + Pour les salariés embauchés entre le 1er juillet et le 30 septembre 2022, cette augmentation sera au prorata. Par exemple un salarié touchant un salaire de base de 20 000 euros brut annuel, étant entré dans les effectifs de l’entreprise le 1er juillet 2022, verra son salaire annuel augmenté de 400 euros au 1er mars 2023.
  + Les salariés embauchés avant le 1er juillet 2022 bénéficieront de cette augmentation, sans application d’un prorata.
  + La valeur de l’augmentation des salaires sera de 4% du salaire brut de base perçu au cours de l’année 2022 par les salariés concernés ; l’augmentation sera applicable dès le 1er mars 2023.
  + Le versement du lump sum (prime égale à l’augmentation du salaire de base), au lieu de l’augmentation du salaire de base, restera applicable pour les salariés au-dessus du maximum des fourchettes de salaire.

Par ailleurs, l’augmentation qui était en fonction du mérite les années précédentes sera cette année une augmentation générale (identique pour tous les salariés). Cela se justifie par le fait que suite à l’acquisition d’Ortho par Quidel les mécanismes de gestion de la performance sont en transition vers un nouveau process. Ainsi pour l’année 2022 il n’y aura pas de « ratings » (évaluation de la performance) ni de calibration. Les augmentations au mérite pourront être réenvisagées pour l’année prochaine.

* Le versement d’une Prime de Partage de la Valeur d’un montant de 1 000€ bruts aux salariés percevant un salaire annuel de base incluant la prime d’ancienneté d’un montant inférieur à 45 000€ bruts ETP (équivalent temps plein), ce plafond étant réduit au prorata temporis pour les salariés recrutés au cours de l’année 2022.
  + Le versement de la Prime de Partage de la Valeur interviendra avec la paie de janvier 2023. Par conséquent, le plafond de la rémunération de base conditionnant l’éligibilité s’appréciera au cours de la période des 12 mois précédant (de janvier à décembre 2022).
  + Sont éligibles les salariés titulaires d’un CDI ou d’un CDD, les apprentis et les intérimaires présents dans l’entreprise à la date du versement de la prime (31 janvier 2023).
  + Le montant de la prime est modulé pour les collaborateurs ayant rejoint l’entreprise en cours d’année au prorata de leur temps de présence sur l’année 2022.
  + En application des dispositions légales et réglementaires, cette prime est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d’impôt sur le revenu pour les personnes percevant une rémunération totale (salaire de base, prime d’ancienneté, bonus, primes etc.) égale à moins de trois fois le montant annuel du SMIC sur les 12 mois précédents le versement de la prime (soit de janvier à décembre 2022).
* L’augmentation de la valeur des Tickets Restaurants à 11,00€ pour les personnes actuellement éligibles à compter du 1er mars 2023. 5,00€ sont payés par le salarié et 6,00€ sont pris en charge par l’entreprise sous réserve que le plafond d’exonération de charges sociales soit revalorisé par décret au 1er janvier 2023. Dans le cas contraire, la participation du salarié s’élèvera à 5,08€ et la participation employeur sera plafonnée à 5,92€.
* En plus du remboursement sous note de frais lors des déplacements, les salariés du terrain rattachés à l’établissement de Paris se verront octroyer cinq (5) Ticket Restaurant par mois à compter du 1er Mars 2023. Les parties s’accordent sur le fait que l’activité des fonctions terrain est difficile à suivre, du fait de l’autonomie dans la gestion des plannings et des déplacements fractionnés sur la journée, nécessitant ainsi la mise en place d’un forfait mensuel. Le nombre de tickets versés chaque mois, fixé par les partenaires sociaux, (5), est représentatif de la moyenne de jours pleins passés par les salariés terrains en travail à leur domicile. Ces Tickets Restaurants ont pour objet de couvrir forfaitairement les dépenses engagées par les collaborateurs pour se restaurer lorsqu’ils travaillent depuis leur domicile. Un Ticket Restaurant sera déduit si le collaborateur est absent 5 jours consécutifs (absences autres que repos payés tels que RTT ou CP) sur une semaine.
* Les primes d’astreinte sont augmentées de 5% pour les collaborateurs du GTSC et pour les collaborateurs du terrain qui travaillent les samedis et dimanches.
* L’accord d’intéressement sera reconduit à l’identique pour une période de 3 ans.
* La mise à jour de l’engagement unilatéral de l’entreprise en matière de télétravail matérialisé par la Charte Télétravail. Dans le cadre de cette mise à jour, les salariés auront la possibilité de télétravailler depuis un autre lieu que leur domicile, en France ou à l’étranger, à raison de 10 jours maximum par an.

Ces jours pourront être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l’année civile et devront être répartis de la manière suivante :

* + Soit en 2 périodes de 5 jours
  + Soit en une période de 10 jours

Cette possibilité est offerte sous réserve que la fonction du salarié soit compatible avec une activité en télétravail et que cela n’impacte pas négativement le service rendu pour les clients externes et internes ou l’activité du département. Le salarié devra obtenir préalablement l’accord de son supérieur hiérarchique.

* Le lundi de Pentecôte sera un jour férié chômé en échange du samedi 11 Novembre 2023 qui ne sera donc pas récupéré.
* Dans le cadre des négociations, la Direction s’engage à rester vigilante sur le thème de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2023. Les Parties conviennent d’engager prochainement une négociation sur la mise en place d’un accord d’entreprise relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
* Dans le cadre des négociations, la Direction s’engage à faire preuve de vigilance sur le thème de l’insertion et du maintien dans l’emploi des personnes handicapées.

**Article 4 - Dispositions finales**

**4.1        Champ d'application de l'accord**

L'accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société.

**4.2        Entrée en vigueur, durée, suivi, dénonciation et révision**

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur à compter du 21 décembre 2022.

Les Parties conviennent d’évaluer et, le cas d’échéant, de réexaminer le contenu du présent accord lors de la prochaine négociation annuelle.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, et conformément à l’article L 2267-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

* jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
* à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les Parties conviennent de se revoir en cas de modifications des règles légales ou réglementaires impactant significativement les termes du présent accord.

**4.3        Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Dans les conditions réglementaires, le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), et adressé au greffe du Conseil de prud’hommes du siège social de la Société.

Chacun des exemplaires sera accompagné des documents listés à l'article D.2231-7 du code du travail.

Fait en 4 exemplaires à Illkirch, le 21 décembre 2022

Pour la société Ortho Clinical Diagnostics

Pour le syndicat CFDT