***PROTOCOLE D’ACCORD 2022-2023 DANS LE CADRE DES***

***NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES***

**Entre les soussignés :**

**L’entreprise de DELPHARM GAILLARD** dont le siège social est 33 rue de l’Industrie 74240 Gaillard, ci-après dénommée « l’entreprise », représentée par sa Directrice de Site,

D’une part,

### Et

**L’Organisation Syndicale** désignée ci-après : CGT, représentée par son délégué syndical,

D’autre part.

*Ont, conformément aux articles L.2242-1  à 14 du code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés dans la loi et notamment sur les salaires effectifs, la durée et l’organisation du temps de travail, les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les travailleurs handicapés, la qualité de vie au travail et l’épargne salariale.*

*Il est établi à la suite des réunions de négociation en date des 17 et 31 mai et 7 juin 2022 le présent accord, qui fera l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code du travail.*

### PREAMBULE

Les négociations annuelles se sont tenues au sein de l’entreprise au titre de l’année 2022-2023 (année budgétaire du 1er juillet N au 30 juin N+1).

Les parties signataires ont recherché l’équilibre entre les contraintes économiques particulièrement fortes pour l’entreprise et les souhaits des salariés en matière salariale.

Dans un contexte difficile de forte inflation, avec une pression du client, les négociations se sont engagées avec plusieurs enjeux :

* Mettre en œuvre des mesures exceptionnelles, face à une conjoncture économique exceptionnelle (inflation)
* Mettre en œuvre des mesures immédiates
* Préserver les enjeux de politique sociale de l’entreprise, et notamment permettre à chaque collaborateur de se sentir pleinement impliqué dans les orientations prises par l’entreprise, fidéliser et motiver les salariés.
* Limiter l’impact pour l’entreprise déjà largement pénalisée par les hausses de prix sur les matières premières et articles de conditionnement
* Maintenir l’attractivité de l’entreprise pour des candidats

***IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :***

***1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL***

**Planification des congés :**

L’organisation des congés reste la même avec un recueil des souhaits de congés organisés 3 fois dans l’année.

* Pour les congés de Noel, le site sera fermé comme suit :
  + **Pour le P1 : du Vendredi 23 décembre 2022 à 14h au lundi 02 janvier 2023 à 6h**
  + **Pour le P2 : du Vendredi 23 décembre 2022 à 22h au lundi 02 janvier 2023 à 14h**
  + **Pour le P3 : du Samedi 24 décembre 2022 à 6h au lundi 02 janvier 2023 à 22h**
  + **Pour le personnel en journée, du vendredi 23 décembre 2022 au soir au lundi 02 janvier 2023 matin.**
  + **L’équipe de suppléance ne travaillera pas le WE des 24 et 25 décembre ainsi que des 31 décembre 2022 et 1er janvier 2023. Reprise de cette équipe le WE des 7 et 8 janvier 2023.**

Nous aurons besoin de compétences techniques dans le courant de la **semaine 52** pour effectuer des travaux et préparer le redémarrage.

* La fermeture d’été 2023 sera déterminée **d’ici fin novembre 2022 au plus tard.**
* Le site sera fermé pendant le pont de l’Ascension (***du 18 au 21 mai 2023 inclus***) sauf décision contraire nécessitant le maintien de l’activité de production, des travaux de maintenance…. .

Pour ce pont de l’Ascension, le vendredi 19 mai, les collaborateurs poseront un congé de leur choix (CP, RTT, heures de récupération…).

***2 - EVOLUTION DES REMUNERATIONS ET AUTRES AVANTAGES***

Il a été décidé ce qui suit :

1. **Augmentation individuelle :**

Au terme des négociations, les parties s’entendent pour l’octroi d’un budget consacré aux augmentations salariales individuelles, hors ancienneté, pour la période du 1er Juillet 2022 au 30 juin 2023 et correspondant à **3 % de la masse salariale brute.**

* Cette augmentation aura un montant individuel minimum de 60 € bruts mensuels pour les salariés des Groupes I à IV à temps plein, concernés par une augmentation. Exceptionnellement, cette année fiscale 2022-2023, 30 € bruts seront appliqués dès la paie de juillet 2022, le complément (30 € bruts minimum) étant remis à la date anniversaire comme habituellement après réalisation de l’entretien d’évaluation.
* Pour les salariés des Groupes V et plus l’augmentation individuelle s’appliquera intégralement à la date anniversaire après réalisation de l’entretien d’évaluation.

1. **Entretien annuel**

Les dispositions seront prises dès juillet 2022 pour que les entretiens annuels soient réalisés dans les délais, c’est-à-dire dans le mois précédant la date anniversaire.

1. **Primes :**

Le montant des primes suivantes est maintenu tout comme les bénéficiaires et modalités d’attribution :

* Prime d’habillage = 2,5 € / jour travaillé
* Prime indemnité panier jour = 6,50 € net
* Prime de nuit = 610 € / mois
* Primes d’astreinte WE, 5j, 7j, = 300.31 € (7j°) – 136.41€ (5j) - 162.88€ (we) -
* Prime de coupure restaurant = 9 € / jour
* Prime de rotation = 145 € / mois
* Prime d’équipe fixe = 85 € / mois
* Prime Fidélité = barème inchangé
* Prime Formateur = dispositif et barème inchangé

Concernant la Prime Performance et Progrès, les parties conviennent de revoir dans le cadre de l’exercice budgétaire 2022-2023, les modalités de calcul et de versement. Ces modalités seront présentées au CSE avant modification.

***3. DISPOSITIONS CONCERNANT LA PARTICIPATION et L’INTERESSEMENT***

* **Un accord de Participation** a été signé le 17 juin 2013. Pour mémoire, les modalités sont les suivantes : Répartition -> 70% sur le salaire et 30% montant uniforme.

Le versement, interviendra en octobre 2022 conformément aux dispositions légales.

* **Un accord d’Intéressement** a été renégocié et signé en décembre 2021. Si les critères de déclenchement requis sont réalisés, le prochain versement sera effectué au mois d’octobre 2022. Cet accord est valable jusqu’au 30 juin 2024.

***4. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES***

Les parties ont négocié et sont parvenues à s’entendre sur le sujet. Un accord a été signé en janvier 2019 pour une durée de 4 ans. La Direction de l’entreprise réaffirme le principe d’égalité de traitement.

Un rapport de situation comparé a été établi au préalable et a servi de base pour une étude approfondie du sujet.

L’index de l’égalité Femmes-Hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été publié en mars 2022, la note obtenue est de **99/100**.

L’accord en vigueur actuellement arrivera à échéance en janvier 2023 ; il sera renégocié au plus tard à échéance de son terme.

***5. ASSISTANCE SOCIALE***

L’entreprise contribue à favoriser les actions permettant d’aider les collaborateurs à trouver des solutions à leurs difficultés. Dans ce cadre, ils bénéficient de l’aide de l’Assistante Sociale qui est l’interlocuteur privilégié d’Action Logement et qui peut également les accompagner sur les autres problématiques.

Le dispositif d’assistance sociale est reconduit.

***6. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP***

Les parties réaffirment leur volonté d’intensifier la politique sur le handicap permettant l’insertion de candidats en situation de handicap et visant à réduire la taxe associée.

L’entreprise réaffirme sa volonté d’être positionné comme une entreprise handi-accueillante.

***7. MISE EN PLACE D’UNE INDEMNITE TRANSPORT***

1. **Prise en compte du trajet domicile travail**

Il est convenu que les trajets réalisés entre le domicile et le travail sont pris en compte dans le cadre de cet accord.

De façon à tenir compte de la situation de chacun, il est convenu de distinguer 4 zones en fonction de la distance entre le domicile et l’Entreprise. La distance retenue pour chaque salarié correspond à la distance entre l’Entreprise et la mairie du domicile du salarié (trajet le plus court donné par le site [www.viamichelin.fr](http://www.viamichelin.fr)).

* Zone 1 : moins de 10 km
* Zone 2 : entre 10 et moins de 25 km
* Zone 3 : entre 25 et moins de 40 km
* Zone 4 : plus de 40 km

1. **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de cette prime sont toutes les personnes liées par un contrat de travail avec l’Entreprise, ou mise à disposition de l’Entreprise, présents à l’effectif le mois de l’attribution de l’indemnité, qui ne bénéficient pas du remboursement des transports collectifs ou d’une autre prise en charge particulière et dont le contrat de travail n’est pas suspendu.

1. **Montant**

* Zone 1 : 1,30 €
* Zone 2 : 1,70 €
* Zone 3 : 2,00 €
* Zone 4 : 2,50 €

1. **Versement**

* L’indemnité transport sera versée sur la paie du mois en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur le site au cours du mois précédent.
* Il est précisé que cette prime de transport ne se substitue à aucun élément de rémunération, aucune augmentation de salaire et aucune prime conventionnelle prévue par accord de branche, ou d’entreprise par le contrat de travail ou par usage.

***8. DATE d’APPLICATION, DUREE, PUBLICITE ET DEPOT***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de l’entreprise, pour laquelle sont établies les prévisions budgétaires, à savoir pour la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Au 30 juin 2023, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages, ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

Après signature, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par la direction de l’entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre signature.

Le présent accord sera applicable le jour suivant son dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité (DDTES).

Le présent accord sera déposé, sur la plateforme de télé-procédure TéléAccords ([www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr)), à l’Unité Territoriale de Haute Savoie de la DDTES Rhône Alpes, et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d’ANNEMASSE.

Un exemplaire sera également remis aux parties signataires et aux représentants du personnel.

Enfin, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction de l’entreprise pour sa communication avec le personnel.

Fait le 15 juin 2022, à Gaillard

**Pour l’entreprise**

**Le Directeur de Site :**

**Pour la CGT,**

**Le Délégué Syndical :**