**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L’ANNEE 2023 SUR LES SALAIRES, LE TEMPS DE TRAVAIL, LA REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE**

**ENTRE :**

**La Société**: LABORATOIRES GALDERMA SAS – RCS 440 139 772 – dont le siège social est situé Zone Industrielle Montdésir – 74540 ALBY SUR CHERAN, représentée par, Responsable Ressources Humaines.

**d’une part,**

**ET**

**Les Organisations Syndicales :**

**CFDT,** représentée par, délégué syndical ;

**CGT,** représentée par, déléguée syndicale ;

**D’AUTRE PART.**

La Société LABORATOIRES GALDERMA a convoqué la CFDT et la CGT, les 2 organisations syndicales représentatives dans l’entreprise dans le cadre de la négociation annuelle pour l’année 2023 au titre de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée, conformément à l’article L. 2242-1 et s. du Code du travail.

Les parties se sont rencontrées afin de discuter des différents sujets de négociation les 03, 06 et 10 octobre 2022 et ont été engagées ensemble à trouver le moyen de reconnaître la contribution de tous dans un contexte marqué par une croissance de notre activité de production combinée à un taux d’inflation exceptionnellement et conjoncturellement haut (5,6% à fin septembre 2022) impactant à la fois l’entreprise et son activité mais aussi les collaborateurs compte tenu des coûts supportés.

Au terme de la négociation, l’ensemble des thèmes de la négociation obligatoire ayant été abordés, le présent accord a été finalisé. Le présent accord est conclu en application des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail.

Son champ d’application est la Société Laboratoires Galderma SAS. Le présent accord concerne l’ensemble des salariés réunissant les conditions d’ancienneté habituelles.

***Préambule***

La Direction rappelle les éléments de contexte au titre de l’année 2022.

Galderma évolue dans un environnement économique marqué en 2022 par un niveau d’inflation exceptionnellement fort du fait de la reprise de la croissance après une période de ralentissement liée à la crise sanitaire de Covid 19 et du contexte géopolitique avec la guerre en Ukraine. Le taux d’inflation a progressé dès janvier 2022 pour atteindre un pic de 6,1% en juillet avant d’amorcer une décroissance le portant à 5,6% à la fin du mois de septembre 2022.

Au niveau de l’entreprise, ce contexte a amené très nettement tout au long de l’année 2022, des tensions en matière d’approvisionnements, des difficultés de recrutement et une hausse des coûts supportés par l’entreprise (achats de matières premières, énergies …).

Au niveau du Groupe Galderma et dans ce contexte de croissance, le 1er semestre 2022 démontre de bons résultats grâce à la mise en place d’une politique de gestion qui se veut prudente.

Pour notre site de production d’Alby-sur-Chéran, l’année 2022 s’est traduite par une croissance de notre activité avec 63 millions d’unités produites, porté par des équipes engagées et des projets multiples (amélioration de la performance, nouvelle certification US FDA, augmentation de la capacité de production, implémentation de nouveaux outils/systèmes et externalisation) à travers l’ensemble des départements du site.

Dans ce contexte, La Direction a confirmé sa volonté de développer une politique salariale de qualité afin de tenir compte du niveau exceptionnellement fort de l’inflation et préserver le pouvoir d’achat des collaborateurs tout en restant cohérente avec les enjeux de gestion financière, avec les conditions de l’environnement économique actuel, et avec nos objectifs de résultats et de performance.

Compte tenu de ce préambule, les parties ont convenu ce qui suit :

**Article 1 : SALAIRES EFFECTIFS**

* Enveloppe d’augmentations individuelles des salaires au mérite : 2,3 %
  + Versées en mars 2023 sur la base des salaires de fin décembre 2022
  + Avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2023
* Mesure exceptionnelle d’ajustement des salaires à compter du 1er janvier 2023 compte tenu du niveau d’inflation supérieur à 5% tout au long de l’année 2022 et du niveau des salaires sur le marché du travail.

Ainsi, le salaire de base des collaborateurs en CDI et CDD, qui auront plus de 6 mois d’ancienneté (>6 mois) à la date de signature du présent accord seront réajustés de la manière suivante :

* + Salaire de base < 2 SMIC mensuel (3 356€ brut) : **+175 € brut mensuel**
  + Salaire de base entre 2 et 3 SMIC mensuel (3 356 €– 5 034€) : **+ 150€ brut mensuel**
  + Salaire de base > 3 SMIC mensuel (5 034€ - hors groupe 8 et +) : **+ 100€ brut mensuel**

Ce montant sera proratisé en fonction du nombre d’heures travaillées.

* Revalorisation des primes suivantes au 1er janvier 2023 comme suit :
  + Prime d’équipe jour 2x8 à 7€/jour en 2023
  + Prime d’astreinte : revalorisation de +5% de l’astreinte technique ETN et de +10% de l’astreinte cadre comme suit

|  |  |
| --- | --- |
|  | Montant 2023 |
| Astreinte ETN sans jour férié | 240 |
| Astreinte ETN avec jour férié | 278 |
| Astreinte cadre sans jour férié | 205 |
| Astreinte cadre avec jour férié | 225 |

En complément, la Direction et les Organisations Syndicales s’engagent à revoir l’accord d’astreinte au cours de l’année 2023.

* Mise en place d’une reconnaissance par l’attribution de points dans notre système de reconnaissance « Galvanize » pour les formateurs dès lors que la formation d’un collaborateur en contrat d’interim débouche sur une embauche en CDI : attribution du niveau de reconnaissance « Se Surpasser » équivalant à 2 240 points à la date de signature de l’accord.
* Prolongation de la prime de volontariat de 100€/jour sur les vendredis de nuit et samedis supplémentaires travaillés compte tenu de la prolongation de la suppléance, jusqu’à fin décembre 2023.
* Afin de reconnaître l’engagement des collaborateurs et prendre en compte les difficultés subies par les collaborateurs compte tenu de l’environnement économique de 2022 et le niveau record d’inflation qui a pesé sur leur salaire, l’entreprise déploiera 2 dispositifs de primes mis en place par le Gouvernement le 16 août 2022 pour préserver le pouvoir d’achat
  + Instauration d’un prime transport
* Déploiement de cette prime dès la paie de novembre 2022
* Reconduction sur 2023 de cette prime

Son montant maximal par an est fixé à 400€ exonérés de charges et d’impôts sur le revenu. Les modalités de versement et d’éligibilité à cette prime feront l’objet d’un accord spécifique.

* + Instauration de la prime de partage de la valeur ajoutée
* Déploiement de cette prime dès la paie de janvier 2023 selon l’articulation suivante
  + Rémunération brute totale ≤ 2 SMIC annuel = 1 400€ de prime annuelle
  + Rémunération brute totale comprise entre 2 et 3 SMIC annuel = 1 000€ de prime annuelle
  + Rémunération brute totale > 3 SMIC annuel = pas de prime

Cette prime est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d’impôt sur le revenu si la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel.

Les modalités d’éligibilités et de versements seront fixées par un accord spécifique.

**ARticle 2 : durée et organisation du temps de travail**

***Article 2-1 : RTT Direction 2023***

* Tous les collaborateurs, à l’exception des équipes de nuit :
  + Lundi 02 janvier 2023
  + Vendredi 19 mai 2023
* Collaborateurs en équipe de nuit :
  + Lundi 02 janvier 2023
  + Jeudi 02 novembre 2023

***Article 2-2 : Règles de gestion des congés.***

Les parties ont convenues des dispositions ci-après. Des communications pour rappeler ces règles auront lieu tout au long de l’année 2023.

* + 1. **Mise en place de périodes pour traiter et réguler de manière prévisionnelle les demandes de CP**
* Pour les congés qui seraient pris entre le 1er janvier et le 31 août 2023, les demandes prévisionnelles seront à effectuer d’ici le 15 février 2023, avec une réponse du manager au plus tard le 15 mars 2023.
* Pour les congés qui seraient pris entre le 1er septembre et le 31 décembre 2023, les demandes prévisionnelles seront à effectuer sur la période allant du 1er juin ou 15 juillet 2023 avec réponse du manager au plus tard le 31 août 2023.
* Ces périodes peuvent faire l’objet d’ajustements en concertation avec le CSE dans le but de mieux traiter les demandes de CP au regard des plannings d’activités définis
* Les aménagements du planning prévisionnel seront naturellement possibles et discutés avec le manager.
* 5 jours de CP pourront être gérés en dehors de ces 2 périodes : les demandes d’absences pour congés payés dans ce cadre-là seraient alors traitées selon les mêmes règles que celles définies, pour les RTT, par l’accord relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail en vigueur.
  + 1. **Gestion des RTT**

Les demandes d’absences dans le cadre des RTT seront traitées conformément aux dispositions prévues par l’accord relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail en vigueur en matière de délai de prévenance du collaborateur.

Le délai de réponse du manager sera quant à lui précisé pour apporter plus de clarté.

* + 1. **Définition par les services concernés ci-dessous d’un niveau maximum d’absences congés par équipe sur une période considérée :**
* Conditionnement :
  + 6 personnes maximum sur une même semaine
  + Possibilité d’augmenter le niveau d’absences au moment de l’établissement du plan de production c’est-à-dire entre le 10 et 20 du mois d’avant
* Fabrication :
  + 2 personnes maximum sur une même semaine
  + Possibilité d’augmenter le niveau d’absences au moment de l’établissement du plan de production c’est-à-dire entre le 10 et 20 du mois d’avant
* Services opérationnels concernés : Supply Chain au complet, Maintenance, Laboratoire au complet, AQ, Excellence Opérationnelle / Industrialisation, Support Production.
* Hors scope : Supports Achats, DI, Finance, RH, fonctions Corporate.
  + 1. **Règles de traitement et de régulation en cas de demandes excédentaires sur une période considérée :**
* Entente mutuelle possible entre les collaborateurs, possible notamment par la mise en place d’un planning prévisionnel des demandes,
* Prendre en compte, de façon la plus objective possible, la situation individuelle de chaque salarié en examinant en priorité les demandes qui répondent aux critères suivants :
  + Prise en compte des acceptations / refus antérieurs pour organiser un roulement équitable (nécessité de suivre dans un tableau annexe les demandes refusées et acceptées)
  + Situation familiale : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de séparation, dates de congés du conjoint ou partenaire lié par un Pacs, congés simultanés pour les conjoints et partenaires liés par un Pacs au sein de l’entreprise

***Article 2-3 : Heures supplémentaires***

Les parties ont convenu de reconduire les dispositions appliquées depuis 2017 ainsi que les aménagements concernant le droit à récupération instaurés en 2019 et en 2021, à savoir :

* Un droit à récupération des heures supplémentaires effectuées par les services opérationnels lors des vendredis nuit et samedis supplémentaires sera possible en 2023 dans les conditions suivantes :
  + Le droit à récupération revu fin 2021 reste maintenu à 4 heures au lieu de 2 heures par équipe supplémentaire travaillée un vendredi nuit ou un samedi ;
  + Les heures de récupération qui n’auront pas été prises dans les délais ci-après définis seront automatiquement payées au mois de janvier 2023.
* Dans tous les cas, la récupération de tout ou partie des heures se fera :
  + Avec l’accord préalable du manager ;
  + Possiblement dès la 1ère heure acquise ;
  + Dans un délai de 3 mois à partir de la 1ère heure de capitalisation.

La récupération des heures n’est pas autorisée le vendredi après-midi pour les personnes travaillant en horaire de journée.

***Article 2-4 : Badgeage des cadres***

Les parties conviennent de continuer à autoriser, en 2023, les salariés cadres en forfait jours à ne plus badger la pause déjeuner et à ne badger que lors de leur entrée et de leur sortie.

**Article 3 : intéressement, participation et épargne salariale**

***Article 3-1 : Intéressement***

Un accord d’intéressement a été conclu au sein de la Société le 16 mai 2022 pour couvrir les exercices sociaux 2022, 2023 et 2024.

Dans le cadre de la négociation annuelle pour l’année 2023, les parties ont convenu de négocier un avenant à l’accord d’intéressement au titre de l’exercice 2023. Cet avenant définira les critères d’intéressement applicable au titre de l’année 2023, ainsi que leurs objectifs et leur mode de calcul.

La Direction s’engage à inviter les organisations syndicales à négocier dès début 2023.

***Article 3-2 : PERECO***

Les parties ont convenues de conserver les dispositions contenues dans l’accord PERECO mis en place en 2021 et instaurant un abondement à hauteur de 50% des sommes placées applicable sur le placement de jours de congés CP/RTT dans la limite légale de 10 jours dont 5 CP maximum ainsi que sur les versements volontaires des collaborateurs avec un plafond d’abondement fixé à 2 000€/an.

***Article 3-3 : PEE***

Les parties renouvellent leur volonté de favoriser la création, par les salariés, d’une épargne collective et de leur offrir des possibilités élargies de se constituer, avec l’aide de l’entreprise un portefeuille de valeurs mobilières.

**Article 4 : Durée et publicité**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s’étend du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, date à laquelle il prendra fin sans autre formalité. La bonne application des normes législatives et réglementaire pourra toutefois amener la Direction et les Organisations syndicales représentatives de l’Entreprise à ouvrir des négociations sur des thèmes abordés lors de la présente négociation.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-4 du Code du travail, le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés en deux exemplaires, dont une version électronique, à la DREETS à l'initiative de la Direction. Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes. Un exemplaire sera remis à chacun des signataires, des représentants syndicaux, et au secrétaire du Comité social et Economique.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d’affichage de la Direction.

A Alby sur Chéran, le 26 octobre 2022

Pour la Société

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGT