# Entre les sous-signés :

La Direction de la Société Laboratoire Science et Nature S.A.S. dont le Siège est situé Route de Saint Clémentin – 79250 NUEIL LES AUBIERS, représentée par xxx, agissant en Qualité de Co-Dirigeant,

**D’une part**

La Secrétaire du Comité Social Economique (CSE) de la Société Laboratoire Science et Nature S.A.S., xxx, mandatée par les membres du CSE pour la signature du présent Procès Verbal,

**D’autre part**

# Préambule

Seules les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives sont tenues, tous les ans, de convoquer les délégués syndicaux pour négocier, notamment sur les thèmes suivants : la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

La société Laboratoire SCIENCE ET NATURE ne comptant, en 2022, aucune organisation syndicale représentative, n’est pas soumise à cette obligation. Les dirigeants de la société, ont tout de même engagé une consultation des membres du CSE afin de favoriser le dialogue social dans l’entreprise.

* 1. **Calendrier des Négociations :**

Les négociations se sont déroulées selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion : jeudi 13 janvier 2022
* 2ème réunion : jeudi 20 janvier 2022
* 3ème réunion : vendredi 4 février 2022
* 4ème et dernière réunion : mercredi 9 février 2022
  1. **Documents remis en supports des échanges :**

Au cours des échanges, la Direction de l’entreprise a présenté le bilan social portant sur les années 2019, 2020 et 2021.

* 1. **Les négociations ont portées sur :**

Pour la Négociation sur la rémunération, la durée du temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, les négociations ont portées sur :

* La situation économique de la Société mais également les évolutions attendues de son environnement et ses différentes activités,
* Le paiement des pauses,
* L’instauration d’une prime de présence sur site,
* Les augmentations générales et individuelles pour la période du 01/03/2022 au 28/02/2023
* La revalorisation des primes panier, d’équipe et d’habillage
* La revalorisation des paliers de commissionnement pour les conseillères
* La revalorisation des taux des accessoires

Pour la Négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail, les négociations ont portées sur :

* l’égalité d’embauches à poste équivalent pour les femmes et les hommes
* l’égalité des promotions (changements de poste ou niveau –échelon) pour les femmes et les hommes
* l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes
* l’égalité d’accès à la formation professionnelle continue pour les femmes et les hommes
* l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale
  1. **La comparaison entre l’augmentation des salaires au sein de la Société et l’Inflation est la suivante :**

En 2017 l’inflation est de 1,00 % et la hausse des salaires prévue était de 2,57% et en réel de 5.71%

En 2018 l’inflation est de 1,85% et la hausse des salaires prévue était de 3.61% (1,53% hors changement de poste) et en réel de 5.18%

En 2019 l’inflation moyenne est de 1,10% et la hausse des salaires prévue était de 2,37% (2,20% hors changement) et en réel de 4,30%.

En 2020, l’inflation moyenne est de 0,5% et la hausse des salaires prévue était de 2% et en réel de 5,34%

En 2021, l’inflation moyenne était de 1,6%, les AG-AI ont été de 1,2% et en réel de 3,09%.

Au 01/01/2022, le SMIC est revalorisé de +0,9%.

* 1. **La situation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et la qualité de vie au travail est la suivante :**

En 2021, la situation comparative entre les femmes et les hommes, telle qu’illustré par l’ensemble des documents remis, démontre :

* + un bon équilibre en termes d’embauche, tenant compte de la répartition actuelle des effectifs dans l’entreprise, et de la spécificité technique de nos métiers
  + un bon équilibre dans l’accès à la formation entre les femmes et les hommes, tenant compte de la répartition actuelle des effectifs dans l’entreprise ;
  + un bon équilibre dans les promotions et changements de poste, tenant compte de la répartition actuelle des effectifs dans l’entreprise ;
  + un équilibre amélioré sur la rémunération entre les femmes et les hommes quel que soit le niveau de classification ;
  + un Index Egalité Hommes-Femmes de 88/100 communiqué en 2021, sur les bases de l’année 2020.

Le Télétravail est en place dans l’entreprise depuis de nombreuses années. Les dispositions concernant sa mise en œuvre ont été reprécisées dans l’Accord sur le Temps de Travail signé le 23/10/2018.

Sur la durée du travail :

* + la grande liberté d’organisation et d’autonomie, ainsi que la facilité d’organisation des horaires de travail amène une proportion importante de personnes à temps partiel.
  + 25% des collaborateurs travaillent en 2 x7h.

# Décisions

Pour faire suite aux différents échanges lors de cette négociation, les décisions prises entre les parties sont les suivantes :

**REMUNERATION :**

* Mise à jour des niveaux et échelons
* Rémunération : pour les collaborateurs du Siège Social, **ayant au moins 1 an d’ancienneté au 1er mars 2022**, une enveloppe correspondant à 1,38% de la masse salariale, répartie comme suit

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Augmentation générale** | **Augmentation individuelle** | **TOTAL** |
| Employés | 1,20% | 0,80% | 2% |
| Techniciens | 0,80% | 0,70% | 1,50% |
| Agents de maitrise | 0,60% | 0,60% | 1,20% |
| Cadres |  | 1% | 1% |

Cette augmentation individuelle correspond aux collaborateurs dont l’attitude individuelle (savoir, savoir être, savoir-faire, savoir évoluer), la participation à des projets, la participation à des groupes de travail, la contribution à l’effort collectif (ORP, méthodes, économies, présentéisme) demande une reconnaissance et une rétribution. Les promotions par mobilités fonctionnelles, changements de périmètres, ajustements ne s’imputent pas sur cette enveloppe et viendront s’additionner.

* Maintien d’une dotation unique de 171€ par an pour tous les collaborateurs LSN afin de répondre aux exigences de l’Urssaf.
* Maintien de l’enveloppe supplémentaire de 0,1% de la masse salariale pour le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE.
* Revalorisation des primes à compter du 1er mars 2022 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** |
| Prime habillage | 1,00 | 1,10 |
| Prime d’équipe | 2,00 | 2,10 |
| Prime panier | 6,50 | 6,80 |

* Instauration d’une prime « mobilité » dont l’objectif est de participer à la prise en charge des frais pour venir travailler sur site.

Cette prime d’un montant de 100€ net maximum par an et par salarié sera versée en septembre et sera pro-ratisé au temps de travail passé sur site. Seront donc décomptés les jours d’absence et de télétravail.

Une note spécifique viendra préciser les modalités de versement de cette prime.

Pour les Conseillers(ères) Body Nature :

* La suppression des – 3 points des commissions Web depuis le 1er janvier 2022
* Le commissionnement à Taux Normal des accessoires qui seront mis sur le marché à partir du 1er janvier 2022
* L’augmentation moyenne des prix de vente d’1,6% depuis le 1er janvier 2022
* La mise en place d’un projet d’accompagnement vers le statut d’indépendant financé par l’entreprise.

Une communication spécifique sera faite par la direction commerciale auprès du réseau Body Nature sur l’ensemble des actions mises en place.

**TEMPS DE TRAVAIL :**

* Maintien des dispositions en vigueur selon l’Accord d’entreprise signé le 23/10/2018.

**VALEUR AJOUTEE :**

* Intéressement : maintien des dispositions initiées et validées en 2018, à savoir :
  + En 2020 : Prime totale individuelle potentielle de 15 jours de travail ;
  + En 2021 : Prime totale individuelle potentielle de 20 jours de travail.

L’accord d’Intéressement 2019-2020-2021 précise déjà ces dispositions ; un avenant sera négocié indépendamment de la présente négociation, avant le 30/06/2021, afin de définir les objectifs pour l’année 2021. La négociation sur un nouvel accord d’intéressement sera prochainement proposé au CSE.

* Participation : maintien des règles de calcul actuelles, selon la réglementation en vigueur.

**QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :**

* Maintien des dispositions concernant le Télétravail ;
* Développement de nouvelles activités favorisant la qualité de vie au travail, en co-construction avec des groupes de collaborateurs et selon les demandes formulées lors de l’enquête 2020 ;
* Maintien de la prise en charge par l’entreprise de la Complémentaire Santé à hauteur de 62% ;

# Règles d’attribution :

Les bénéficiaires doivent répondre aux conditions suivantes :

* Avoir été présents au cours de l’année 2021 et disposer d’une ancienneté minimum de 3 mois au 31/12/2021 (hors augmentations générales et individuelles, Cf. paragraphe rémunération)
* Avoir un contrat CDI ou CDD

# Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé sur le site [www.teleaccords.travail.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail.gouv.fr), à titre informatif ; l’accord atypique n’étant pas soumis aux règles de dépôt des accords d’entreprise.

Par ailleurs, un exemplaire de l’accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes, également à titre informatif

L’accord signé sera mis à la disposition des collaborateurs sur le portail SIRH et affiché au sein des locaux administratifs des établissements du Laboratoire Science et Nature.

Un exemplaire sera remis au CSE et un exemplaire sera consultable au service RH.

Fait à Nueil les Aubiers, le 10/02/2022

En 3 exemplaires, dont :

* 1 pour la Secrétaire du CSE
* 1 pour la Direction
* 1 pour le dépôt sur téléaccord
* 1 pour le secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes

Le Président La Secrétaire du CSE

xx xx