**Dispositions relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires**

**ENTRE :**

**L’établissement de Beaufour Ipsen Industrie Isle sur la Sorgue,** représentée par XXX, Vice-Présidente Directrice du site d’Isle sur la Sorgue, agissant es qualité.

**D'une part,**

**ET**

**L’organisation syndicale suivante pour les salariés de l’établissement Beaufour Ipsen Industrie d’Isle sur la Sorgue :**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Représentée par |
| CFE/CGC | YYY |

**D'autre part,**

(Ci-après dénommées « Les Parties »)

***PREAMBULE***

La cession de l’activité CHC entraînera la fin de l’application de l’ensemble des accords conclus au sein de l’UES Ipsen France eu égard à la sortie de l’Etablissement Beaufour Ipsen Industrie d’ISS du périmètre de cette UES. Néanmoins, afin de sécuriser de manière temporaire l’application des dispositions conventionnelles après la réalisation du projet, le présent accord de transitoire est conclu afin de permettre le maintien des dispositions appliquées en matière de négociations annuelles obligatoires jusqu’au 31 décembre 2022.

Pendant la durée d’application du présent accord de transitoire, des négociations pourront s’engager une fois la cession réalisée au sein de l’Etablissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS sur l’évolution des dispositions du présent accord.

Le présent accord collectif conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 et suivants qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

***IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :***

***Article 1er – Champ d’application de l’accord***

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel employé au sein de l’Etablissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS.

***Article 2 – Eléments salariaux et mesures diverses***

**2.1 Prime panier et d’astreinte**

Pour les salariés concernés par ces dispositifs,

* Le montant de la prime panier de nuit est de 15 euros ;
* Le montant de la prime d’astreinte est de 36 euros.

**2.2 – Grille des salaires minima**

Une grille de salaires propre à l’établissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS, et supérieure de 3% aux minima de la branche de l’Industrie Pharmaceutique, a été mise en place pour l’ensemble des collaborateurs relevant des Groupes 1 à 6A inclus ayant un an d’ancienneté.

Le salarié bénéficie de cette mesure à la date d’anniversaire de ses 1 an d’ancienneté.

Cette grille ne peut servir de base au calcul de la prime d’ancienneté prévue conventionnellement.

***Article 3 – Mesures complémentaires***

Dans le cadre de la conciliation vie privée – vie professionnelle, la Direction propose les mesures suivantes :

* **Congés Exceptionnels Enfants Malades**

La direction propose la reconduction pour les collaborateurs de l’établissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS, d’un congé enfant malade rémunéré sur la base d’un justificatif médical pour les enfants à charge jusqu’à 16 ans.

La durée de ce congé est de 3 jours (CDI et CDD d’au moins un an), consécutifs ou non, par an (pris sur l’année civile) et par salarié et ne se cumule pas d’une année sur l’autre. Si l’enfant de 16 à 18 ans doit être accompagné par son responsable légal pour un problème de santé (hospitalisation, suivi médical…), ces journées enfant malade pourront exceptionnellement être utilisées par les collaborateurs pour ces cas spécifiques.

Ces 3 jours intègrent les jours prévus à cet effet par la convention collective en vigueur et ne se cumulent donc pas.

* **Congés paternité**

La Direction propose l’augmentation du nombre de jours de congé paternité. La durée du congé paternité sera donc de 5 semaines, avec bénéfice du maintien du salaire net mensuel pendant la durée du congé en application des dispositions de l’article 29 de la Convention Collective nationale de l’industrie pharmaceutique en vigueur. La durée du congé paternité définie au présent accord inclut le nombre de jours de congé paternité prévu la loi, y compris les jours légaux définis comme obligatoires et sous réserve des dispositions légales à venir.

Ces jours doivent être pris dans les 6 mois de l’arrivée de l’enfant, et sont applicables pour les naissances à compter du 1er janvier 2022.

***Article 4 - Mesures en faveur de l’égalité professionnelle femmes/hommes***

La Direction mène depuis plusieurs années avec le soutien des Organisations syndicales une politique Diversité orientée sur l’égalité des chances.

Un accord collectif sur l’égalité femme/hommes et la Qualité de vie au travail est actuellement en vigueur. Il permet de poursuivre les actions mises en place depuis plusieurs années, auxquelles s’ajoutent des mesures complémentaires, associées à des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés qui sont communiqués tous les ans aux représentants du personnel.

***Article 5 – Autres négociations***

Les autres thèmes prévus dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires font l’objet par ailleurs de discussions et négociations au sein de de l’établissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS.

***Article 6 - Durée et application de l’accord***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Cet accord prend effet à partir du premier jour suivant la réalisation effective de la cession de l’activité CHC et est signé pour une durée déterminée allant jusqu’au 31 décembre 2022 au plus tard, sous réserve d’une négociation collective intervenant avant ce terme selon les modalités spécifiques ci-dessous.

En tout état de cause, à cette échéance, le présent accord ne pourra se transformer ni être requalifié en un accord à durée indéterminée. La présente clause constitue la stipulation contraire visée à l'article L2222-4 du Code du travail.

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier si (i) elles souhaitent en modifier l’économie ou (ii) 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.

En cas d’évolutions significatives impactant les modalités prévues au présent accord, les parties se réuniront pour discuter des éventuelles adaptations à apporter. Les circonstances ci-dessus ne sont pas énumérées de manière limitative.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les textes en vigueur.

Fait à Isle sur la Sorgue, le 7 juin 2022

En 4 exemplaires.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pour L’Etablissement de Beaufour Ipsen Industrie ISS Pour le syndicat CFE/CGC

XXX YYY