**Négociations Annuelles Obligatoires**

**Accord 2022**

**ENTRE :**

**L’établissement de Beaufour Ipsen Industrie Isle sur la Sorgue**, sis Chemin de Reydet 84800 l’Isle sur la Sorgue, 542 950 118 RCS Chartres, représenté par XXXX, 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 | XXXX |

**D'autre part,**

(Ci-après dénommées « Les Parties »)

***PREAMBULE***

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivant 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’Isle sur la Sorgue susvisé.

***Article 2 – Mesures relatives aux Augmentations de salaires et d’indemnités***

**2.1 Budgets réservés aux différents types d’augmentation de salaire au 1er Mars 2023**

Le groupe Mayoly doit continuer à piloter la masse salariale de façon prudente et responsable pour l’avenir du Groupe tout particulièrement dans le contexte économique et géopolitique mondial perturbé que nous connaissons actuellement.

Très attaché au principe des augmentations uniquement au mérite afin d’encourager et de récompenser la performance, la Direction a néanmoins conscience du contexte exceptionnel d’inflation actuel. Aussi, elle a accepté, de façon tout à fait exceptionnelle, le principe qu’un pourcentage de l’enveloppe soit attribué en augmentation « générale »

Aussi, au titre de l’année 2023, un budget d’augmentation de 4% de la Masse salariale brute sera réparti de la manière suivante :

Pour les collaborateurs non-cadres un :

* Budget d’augmentation générale de 2%
* Budget d’augmentation individuelle au mérite de 2%

Pour les collaborateurs cadres :

* Budget d’augmentation générale de 1%
* Budget d’augmentation individuelle au mérite de 3%

**2.2 – Grille des salaires minima à compter du 1er mars 2023**

La Direction soucieuse de réduire les écarts impactant négativement les plus bas salaires accède favorablement au fait de revaloriser la grille de salaires propre à l’établissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS. Ainsi cette grille sera supérieure de 5% aux minima de la branche de l’Industrie Pharmaceutique, et elle est mise en place pour l’ensemble des collaborateurs, 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.

**2.3 Collaborateurs éligibles aux augmentations de salaires**

Ne sont pas éligibles à une **augmentation individuelle au mérite** les collaborateurs identifiés sur la base de l’un des critères suivants :

1. Être en période de préavis ou dans l’attente d’un départ de l’entreprise qui a été acté (ex : salarié en dispense d’activité avant départ de l’entreprise, salarié en congé de fin de carrière via le compte épargne temps, …)
2. Licenciement notifié à la date de la révision de salaire,
3. Ayant été recruté et/ou démarré effectivement leur activité en CDI après le 30 septembre 2022
4. Ne répondant pas aux attentes du poste (Evaluation 4 – Performance insuffisante dans le cadre de l’Iperform)

Ne sont pas éligible à une **augmentation générale ou à la grille des salaires minima de l’établissement** (mesure 2.2) les collaborateurs identifiés sur la base de l’un des critères suivants :

1. Être en période de préavis ou dans l’attente d’un départ de l’entreprise qui a été acté (ex : salarié en dispense d’activité avant départ de l’entreprise, salarié en congé de fin de carrière via le compte épargne temps, …)
2. Licenciement notifié à la date de la révision de salaire,
3. Ayant été recruté et/ou démarré effectivement leur activité en CDI après le 30 septembre 2022

**2.3 Primes de Poste et d’astreinte à compter du 1er mars 2023 :**

Pour les salariés concernés par ces dispositifs,

* Le montant de la prime de Poste est de 18 euros ;
* Le montant de la prime d’astreinte est de 38 euros.

***Article 3 – Mesures complémentaires***

A compter du 1er mars 2023, dans le cadre de la conciliation vie privée – vie professionnelle, la Direction propose les mesures suivantes :

* **Congés Exceptionnels Enfants Malades**

La direction propose pour les collaborateurs de l’établissement de Beaufour Ipsen Industrie d’ISS, 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 2 jours (CDI et CDD d’au moins un an), consécutifs ou non, par an (pris sur l’année civile) et par enfant, dans la limite de 3 jours par an et par salarié quel que soit le nombre d’enfants. Ce nombre 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 2 jours intègrent les jours prévus à cet effet par la convention collective en vigueur et ne se cumulent donc pas.

***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 transitoire 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 d’un an. Il entrera en vigueur à compter du 1er Mars 2023 et cessera de produire effet le 28 février 2024. La Direction sera toutefois attentive à la situation socio-économique sur l’année 2023, de façon à conserver un dialogue social constructif et de qualité comme elle s’y attache depuis de très nombreuses années.

Au 28 février 2024, cet accord 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.

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 22 décembre 2022

En 4 exemplaires.

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

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

XXXXX XXXXX