# PROTOCOLE D’ACCORD

# PORTANT SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

# 2022

**Entre :**

- La Société **LA FOURNÉE DORÉE ATLANTIQUE**

Représentée par Madame **XXX**

agissant en qualité de Directrice Générale - DRH

**D’une part**,

**Et**

- Mesdames **XXX et XXX**

représentant l’organisation syndicale CGT,

- Messieurs **XXX et XXX**

représentant l’organisation syndicale CFTC,

- Madame **XXX** **et** Monsieur **XXX**

représentant l’organisation syndicale FO,

Agissant en qualité de délégués syndicaux valablement désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives

**D’autre part,**

Il a été conclu le présent accord d’entreprise en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2022, la Direction et les délégations syndicales CGT, CFTC et FO se sont réunies les 23/11/2021, 07/12/2021, 11/01/2022 et le 17/01/2022.

Les informations obligatoires relatives aux salaires effectifs, à la durée effective du travail et à l’organisation du temps de travail, à l’épargne salariale, à la formation, à l’accès et au maintien dans l’emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle, à l’évolution de l’emploi, à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et aux travailleurs handicapés ont été remises par la Direction aux délégués syndicaux.

**PREAMBULE**

*Pour rappel, aux termes de l'accord sur la négociation annuelle des salaires 2021, signé le 22/01/2021, il avait été décidé :*

1. Revalorisation annuelle et catégorielle des salaires

Pour l’année 2021, s’est appliquée **une revalorisation annuelle et catégorielle des salaires** pour tous les salariés non-cadres (statut ouvrier, employé, TAM) excepté les salariés rémunérés au SMIC de :

* **+ 1,2 % au 01/01/2021.**

1. Revalorisation du taux horaire des Préparateurs Polyvalents

Revalorisation au 01/01/21 du taux horaire des préparateurs polyvalents à 11,64 € bruts vs 11,38 € bruts (soit + 2,28% d’augmentation).

1. Revalorisation du taux horaire des Agents de Maintenance

Revalorisation au 01/01/2021 du taux horaire des Agents de Maintenance à 11,33€ bruts vs 11,02€ bruts (soit + 2,81% d’augmentation) et la classification est modifiée en OE5 vs OE4.

1. Revalorisation du taux horaire des Préparateurs de Commandes

Revalorisation au 01/01/2021 du taux horaire des Préparateurs de Commandes à 11,98€ bruts vs 11,69€ bruts (soit + 2,47% d’augmentation) et la classification est modifiée en OE5 vs OE3.

1. Revalorisation du taux horaire des Chefs d’Equipe Polyvalents

Revalorisation au 01/01/2021 du taux horaire des Chefs d’Equipe Polyvalents à 14,98€ bruts vs 13,98€ bruts (soit + 7,15% d’augmentation) et suppression de la prime qualité d’un montant forfaitaire mensuel brut de 152,45€.

1. Mise en place d’une prime de consignes pour les agents de nettoyage

Extension du versement de la prime de consignes aux agents de nettoyage afin de valoriser le niveau d’exigence demandé à ces derniers.

1. Mise en place d’une prime de complément jour férié pour les équipes WE

Les parties s’étaient accordées pour qu’en 2021 soit versée une prime de complément de jour férié week-end, d’un montant de 45€ bruts, aux équipes week-end, lorsque le jour férié tombait un samedi ou un dimanche (hors 01/05 et 25/12).

Cette prime a effectivement été versée en 2021.

1. Supplément de réserve spéciale de participation

La Direction envisageait de verser un supplément de réserve spéciale de participation, au titre de l’exercice 2020, afin de récompenser l’implication des salariés durant toute l’année 2020.

Ce supplément de réserve spéciale de participation a effectivement été versée en 2021 conformément à l’accord spécifique signé le 24/04/2021.

1. Jours fériés chômés

Les parties s’étaient accordées pour que **3 jours fériés** soient effectivement **chômés en 2021** pour l'ensemble du personnel (hors équipes de suppléance) :

**Lundi de Pâques (05/04/21), Lundi de Pentecôte (24/05/21) et Lundi 01/11/21 (Toussaint)**

Ces journées ont été effectivement chômées en 2021.

**CECI ETANT PREALABLEMENT EXPOSE, LES PARTIES ONT NEGOCIE ET CONVENU CE QUI SUIT :**

**CHAPITRE I**

**REMUNERATION – TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**ARTICLE 1 : SALAIRES EFFECTIFS**

1. Augmentation générale

L’avenant n°30 du 18 novembre 2021 n’a pas encore été étendu : la grille des salaires minimas conventionnels du 01/04/2021 est donc applicable [l’avenant n°29 du 31 mars 2021 a été étendu par arrêté du 26 octobre 2021 (JO 16/11/2021)].

**Une nouvelle grille conventionnelle a été publiée en 2021.**

Pour rappel : communication de la grille des salaires minimas CCN 2021 comparés aux minimas appliqués dans l’entreprise.

+ Communication des salaires moyens bruts perçus en production en 2021/ des taux horaires par classification et des accessoires de salaire.

Pour l’année 2022, est applicable **une revalorisation annuelle et catégorielle des salaires** pour tous les salariés non-cadres (statut ouvrier, employé, TAM) excepté les salariés rémunérés au SMIC de :

* **+ 1 % au 01/01/2022 ;**

Sont donc exclus, les salariés cadres et les salariés non-cadres rémunérés au SMIC qui bénéficient des augmentations successives du salaire minimum.

1. **Revalorisation du poste de Techniciens Qualité**

Il a été décidé de revaloriser la classification des Techniciens Qualité.

La classification du poste passe de OE7 à TA1 à compter du 01/01/2022.

Une augmentation supplémentaire de 1,75% est appliquée sur le taux horaire (en plus des revalorisations générales de novembre et janvier).

1. Prime d’ancienneté mensuelle

La prime d’ancienneté mensuelle, instituée par voie d’accord antérieur, bénéficie à l’ensemble du personnel (toutes catégories : Ouvrier, Employé, TAM et Cadres).

Les parties ont décidé d’améliorer le pouvoir d’achat en revalorisant les paliers tels que définis ci-dessous.

La prime d’ancienneté est versée :

* Mensuellement,
* Sans condition d’assiduité,
* Sous condition d’ancienneté avec les paliers suivants :
* De 1 an à 5 ans d’ancienneté : 3% du salaire de base brut (vs 2%)
* De 6 ans à 8 ans d’ancienneté : 3,5% du salaire de base brut (vs 2,5%)
* De 9 ans à 15 ans d’ancienneté : 4,5% du salaire de base brut (vs 3,5%)
* 15 ans d’ancienneté et plus : 5% du salaire de base brut (vs 4%).

1. Revalorisation de la prime de jour supplémentaire

Il a été décidé de revaloriser la prime de jour supplémentaire à 75 € bruts vs 65 € bruts actuellement (soit + 15,38% d’augmentation).

1. Mise en place pour 2022 d’une prime de complément jour férié pour les équipes WE

Il a été décidé de verser en 2022, une prime de complément de jour férié week-end, d’un montant de 45 euros bruts, aux équipes week-end, lorsque le jour férié tombe un samedi ou un dimanche. Cet engagement n’est valable qu’au titre de l’année 2022, hors 01/01, 01/05 et 25/12.

Cette prime de complément de jour férié WE sera également versée :

* Aux équipes WE ayant travaillé au moins 6 heures un lundi férié ;
* Aux équipes WE ayant travaillé un lundi férié chômé en remplacement des équipes semaine.

**ARTICLE 2 : DUREE EFFECTIVE - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

1. **Durée du travail**

Suite à la dénonciation le 20/12/2007, de l’accord d’entreprise d’aménagement et de réduction du temps de travail signé en 2005, un processus de négociation avec les partenaires sociaux s’est déroulé durant 15 mois.

Il a été constaté un échec du projet d’un nouvel accord d’entreprise en raison d’un avis défavorable exprimé lors du référendum, organisé par la délégation unique en Mars 2009.

Par conséquent, une application stricte de la durée légale hebdomadaire du travail a été faite à compter du 01/04/2009.

1. **Equipes de suppléance**

* Cet accord d’entreprise signé le 27/02/2007, donne la possibilité de recourir aux équipes de suppléance, qui remplacent les équipes de semaine, par dérogation au principe de repos dominical.

Chaque salarié acceptant ce type d’organisation, se voit proposer à la signature un avenant pour une durée déterminée.

Cette organisation de travail dérogatoire a été utilisée de façon permanente sur l’année 2021 et de façon alternative sur les différentes lignes afin de faire face à la forte charge d’activité sur le site.

Le service maintenance a également recours à ce mode de travail pour ses techniciens de maintenance (préventif et entretien des équipements).

1. **Organisation du travail en fin d’année**

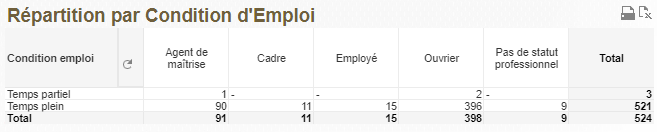
Comme chaque année, des équipes de suppléance ont été mises en place afin d’assurer la fabrication des produits de fin d’année et en fonction des besoins.

Afin que le personnel puisse profiter des fêtes de Noël, la Direction a pris la décision de ne pas produire la journée du 24/12/2021 et de traiter cette journée en absence autorisée payée pour tous les salariés soumis à la période d’interdiction de pose de congés payés.

Les équipes de WE quant à elles, ont travaillé le 26/12/2021 et ont été rémunérées au titre du 25/12/2021 jour férié chômé.

1. **Travail à temps partiel**

Il n’y a aucun temps partiel à ce jour (difficultés de mise en place avec une organisation en 3\*8), excepté la mise en place de temps partiels thérapeutiques et de temps partiels résultant du dispositif du congé parental. Ces cas de temps de travail aménagé sont limités dans la durée.



*\*chiffres du 01/01/21 au 31/10/21 -> cf BDES*

**ARTICLE 3 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

1. **Accord d’intéressement**

Un accord d’intéressement Groupe a été signé le 11/06/2019 et couvre la période 2019-2020-2021.

**Un nouvel accord doit être négocié pour la période 2022 – 2023 – 2024.**

1. **Accord de participation**

Un accord de participation Groupe a été signé le 05/12/2016 pour une durée indéterminée.

Les salariés bénéficient d’un Plan d’Epargne Entreprise et d’un PERCOL.

1. **Supplément de réserve spéciale de participation**

La direction envisage de verser un supplément de réserve spéciale de participation, au titre de l’exercice 2021 et ce, de façon exceptionnelle afin de récompenser l’implication des salariés durant toute l’année 2021 (dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire).

Il est rappelé que la décision de versement du supplément doit résulter d'une **décision de l'organe de direction** et ne peut intervenir avant que soient connus les résultats définitifs.

Une fois la décision prise, un accord spécifique sera proposé ensuite à la signature des délégués syndicaux puisqu'il est envisagé une répartition exclusivement égalitaire de ce supplément dont le montant sera fixé en fonction des résultats définitifs de l'exercice 2021 une fois qu'ils seront connus.

**CHAPITRE II**

**EGALITE PROFESSIONNELLE H/F– QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 4 : EGALITE PROFESSIONNELLE**

Suite au premier accord signé avec les partenaires sociaux le 31 juillet 2017 et à l’avenant signé le 19 décembre 2018, les parties ont engagé de nouvelles négociations relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, construites à partir du bilan et du diagnostic de situation comparée mis à jour au 31 décembre 2019. Ces négociations ont mené à un accord signé le 15 décembre 2020 et conclu pour une durée d’un an.

**Il doit être reconduit pour 2022.**

**ARTICLE 5 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

1. **Jours fériés chômés**

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail, et même si les contreparties financières sont attractives, les parties s'accordent pour que **3 jours fériés** soient effectivement **chômés en 2022** pour l'ensemble du personnel (hors équipes de suppléance) :

**Lundi de Pâques (18/04/22), Lundi de Pentecôte (06/06/22) et l’Armistice 1918 (11/11/22)**

Toutefois, selon les besoins de la production, il sera possible de déroger à cette règle si des salariés se portent volontaires pour travailler les jours fériés qui auront ainsi été déterminés.

1. **Augmentation du budget CSE**

Il a été décidé d’augmenter le budget des œuvres sociales octroyé au CSE.

A compter du 01/01/22, le budget des œuvres sociales du CSE est porté à 0,80% de la masse salariale (vs 0,65% actuellement).

1. Médaille du travail

Il a été décidé de remettre une médaille d’honneur du travail afin de récompenser l’ancienneté de services d’un salarié.

Cette médaille d’honneur du travail sera donc remise, sous condition d’ancienneté, avec les paliers suivants :

* Après 20 ans de services : Médaille d’argent
* Après 30 ans de services : Médaille de vermeil
* Après 35 ans de services : Médaille d’or
* Après 40 ans de services : Grande médaille d’or.

Dans le même temps, une gratification de 500 euros sera versée au Titulaire de la médaille sur le salaire du mois anniversaire correspondant.

L’application de cette mesure sera rétroactive : les salariés ayant 20 ans d’ancienneté et plus se verront donc remettre leur médaille et gratification dans le courant du 1er trimestre 2022.

1. Prévention de la pénibilité

Une attention particulière est apportée sur l’ergonomie des postes au sein de l’entreprise.

Les membres de la CSSCT sont intégrés dans cette démarche avec notamment, des réunions sécurité mensuelles organisées à l’initiative de l’employeur et en sus des réunions trimestrielles obligatoires.

Un poste d’infirmière a été créé sur le site des Achards en 2019.

Par ailleurs, l’entreprise veille à l’amélioration des conditions de travail (un bilan a été présenté) et réalise chaque année une analyse approfondie des risques et des facteurs de pénibilité.

**ARTICLE 6 : INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Difficultés pour l’entreprise de satisfaire à son obligation d’employer des salariés relevant de cette catégorie à hauteur de 6% des effectifs.

En effet, les principaux handicaps rencontrés sont : des problèmes de station debout, de dos et de port de charges.

Cependant, ce sont 15 salariés sous CDI qui bénéficient d’une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH (évolution positive à N-1/ + 1 pers).

L’entreprise fait aussi appel à de la sous traitance qui emploie du personnel bénéficiant de cette qualité et travaille en étroite collaboration avec les agences de travail temporaire.

**Un projet d’accord a été soumis aux délégués syndicaux le 11/10/21.**

**ARTICLE 7 : FRAIS DE SANTE/PRÉVOYANCE MALADIE**

Les garanties du Contrat Frais de Santé (Harmonie Mutuelle et AG2R) ont été mises à jour en 2021 et communiquées aux salariés.

A noter, aucune augmentation des cotisations Harmonie mutuelle au 01/01/2021.

En revanche, au 01/01/22, la cotisation mutuelle est passée de 46,14 euros à 47,89 euros pour l’adhésion de base (hors option). La cotisation salariale est donc passée de 23,07 euros à 23,94 euros, soit une augmentation de 3,8%.

Les garanties prévoyance (AG2R) sont conformes aux obligations de la convention collective en la matière.

Une augmentation des cotisations prévoyance pour les cadres a été communiquée par l’organisme.

Aucune information n’a pour le moment été communiquée concernant les cotisations prévoyance des non-cadres pour 2022.

**ARTICLE 8 : LA MOBILITE DURABLE**

La loi d’orientation des mobilités a créé une obligation de négocier sur la mobilité durable des salariés pour les trajets domicile-travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Les propositions avancées à ce sujet n’ont pas été retenues.

**ARTICLE 9 : LES ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE**

Depuis le 25 août 2021, date d’entrée en vigueur de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (L. n°2021-1104, 22 août 2021), la base de données économiques et sociales (BDES) est :

* Renommée base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
* Enrichie d’un nouveau thème obligatoire : les conséquences environnementales de l’activité de l’entreprise.

Par ailleurs, le CSE doit être consulté, au titre de ses attributions générales, sur les conséquences environnementales des questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise.

La même évolution est promue concernant les consultations récurrentes obligatoires puisqu’elles sont accompagnées d’informations sur les conséquences environnementales de l’activité de l’entreprise.

Dans ce cadre, le stage de formation économique dont bénéficient les membres du CSE peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l’activité des entreprises.

Enfin, à titre informatif, tous les salariés, en particulier ceux appelés à exercer des fonctions syndicales et les titulaires d’un mandat de conseiller du salarié, peuvent bénéficier d’un congé de formation jusqu’ici économique, sociale et syndicale, qui s’étend désormais aux questions environnementales.

Un récapitulatif des actions menées en matière de RSE par la société a été présenté aux délégués syndicaux.

**ARTICLE 10 : DROIT A LA DECONNEXION (L2242-8- 7° NOUVEAU)**

Un accord relatif au Droit à la Déconnexion a été signé le 08/01/2019 et conclu pour une durée de trois ans.

**Il doit être reconduit pour 2022.**

**CHAPITRE III**

**GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 11 : DISPOSITIF GPEC ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

Toutes les informations obligatoires ont été remises aux membres du CSE, sous forme de rapport conformément aux dispositions légales.

Les membres du CSE doivent exprimer leur avis sur l’exécution du plan de formation sur l’année précédente et sur l’année à venir ainsi que sur les orientations professionnelles 2022.

Etroitement imbriquée dans la stratégie de l’entreprise, la formation des salariés sert de socle à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à l’amélioration de la qualité de vie au travail des salariés. La mise en place des entretiens professionnels en 2018 est venue concrétiser ce tournant des objectifs de la formation professionnelle.

En 2021 ce sont 231 entretiens professionnels qui ont été réalisés par le service RH sur LA FOURNEE DOREE ATLANTIQUE, soit 98,72% d’avancement.

Par ailleurs, le projet de l’Ecole LFD continue son développement.

En 2021, les programmes de formation de l’ensemble des postes clés ont été finalisés :

* Conducteur de ligne conditionnement
* Pétrisseur
* Conducteur de ligne fabrication
* Conducteur de four
* Préparateur Polyvalent

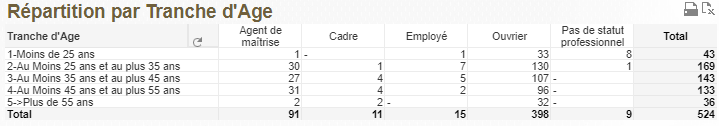
Les programmes de formation Conditionneur et Chef d’Equipe sont en cours de réalisation.

Un poste de Coordinateur ECOLE LFD a été créé afin de faciliter le suivi et la réalisation de l’ensemble des formations.

**ARTICLE 12 : EMPLOIS DES JEUNES ET DES SENIORS**

La moyenne d’âge du personnel LA FOURNEE DOREE ATLANTIQUE est de 38,8 ans au 31/10/2021, toutes catégories professionnelles confondues (vs 38,7 ans sur N-1).

Les personnes ayant 45 ans et plus représentent environ 32% de la population soit 169 personnes.



*\*chiffres du 01/01/21 au 31/10/21 -> cf BDES*

**ARTICLE 13 : CONTRATS DE TRAVAIL**

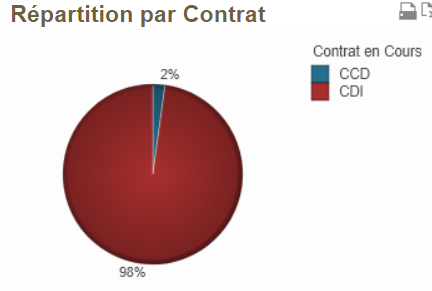
Ont été observées sur l’année 2021 :

* 72 Entrées
* 26 Sorties

**Répartition par contrat : CDI majoritairement**



*\*chiffres du 01/01/21 au 31/10/21 -> cf BDES*



Les effectifs ATA (Accroissement Temporaire d’Activité) sont exactement identiques à l’année 2020 : 127,97 personnes en moyenne sur l’année au 31/10/2021 (contre 128,66 personnes en moyenne par rapport à l’année 2020).

Une nette augmentation des effectifs permanents a été observée cette année avec 474,56 personnes en moyenne au 31/10/21 (vs 434,17 en 2020).

**CHAPITRE IV**

**DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 14 –PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé de façon dématérialisée sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission auprès de la DIRECCTE compétente. Il sera publié en ligne sous sa version anonymisée.

L’accord sera également déposé en un seul exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu du siège social par lettre recommandée avec accusé de réception à l’initiative de la Direction.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait aux Achards, le 24/01/2022

Pour la société

LA FOURNÉE DORÉE ATLANTIQUE

**Madame XXX**

**Directrice Générale - DRH**

Pour la Section Syndicale CGT

**Mme XXX Mme XXX**

**Déléguée Syndicale Déléguée Syndicale**

Pour la Section Syndicale CFTC

**M. XXX M. XXX**

**Délégué Syndical Délégué Syndical**

Pour la Section Syndicale FO

**Mme XXX M. XXX**

**Déléguée Syndicale Délégué Syndical**