

**ACCORD COLLECTIF UES EUROFINS-CEREP SERVICES & PRODUCTS**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**2022**

Les parties à la négociation se sont réunies à l’occasion de 10 réunions (12/01/2022, 03/02/2022, 17/02/2022, 03/03/2022, 10/03/2022, 17/03/2022, 23/03/2021, 25/03/2022, 29/03/2022, 31/03/2022) pour analyser, échanger et négocier autour des revendications syndicales et des positions et orientations de la Direction pour finalement proposer l’accord suivant en convenant ce qui suit :

**Entre la société EUROFINS-CEREP**, représentée par ....................................., Directeur Général

**Entre la société EDPF**, représentée par ....................................., Président

**D’une part,**

**Et**

**La délégation CFTC** représentée par :

* ....................................., Déléguée Syndicale
* (assistée de) .....................................

**La délégation SAT CEREP** représentée par :

* ....................................., Déléguée Syndicale
* (assistée de) .....................................

**D’autre part,**

# PREAMBULE

Les parties sont convenues de revoir le processus de déroulement de la négociation annuelle obligatoire 2022 en :

* Démarrant par une revue des obligations et des thèmes à la négociation <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et>
  + la rémunération, notamment les salaires effectifs,
  + le temps de travail
  + le partage de la valeur ajoutée
  + l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération,
  + la qualité de vie au travail.
* Listant et priorisant les domaines et thèmes de la négociation pour cette année
* Réorientant certains thèmes ou sujets vers des acteurs internes dont c’est le périmètre tels que CSSCT, CSE, commission formation
* S’appuyant sur les indicateurs transmis au gré des thématiques abordées (en raison d’aléas au sein du service RH et en cette période de pandémie), le service RH n’a pas pu fournir toutes les informations demandées ; l’équipe RH s’engage à fournir l’ensemble des informations au 1er semestre 2022 ; informations qui doivent alimenter la BDESE.

Afin de finaliser sereinement les négociations, les parties à la négociation ont décidé d’en reporter l’échéance au 31/03/2022 (initialement prévue au 18/03/2022) formalisée par un avenant à l’accord des modalités de la NAO 2022.

Les directions, avec l’aval des délégations syndicales, ont continué de porter une attention particulière à l’accompagnement des managers en les associant plus encore à la NAO au travers de 3 réunions (27/01/2022, 28/02/2022, 24/03/2022) destinées à leur donner de la visibilité sur l’avancée des NAO, à recueillir des informations, à faciliter la remontée de propositions et à leur permettre également une meilleure préparation en amont d’une éventuelle politique salariale.

Dans un soucis d’amélioration continue, les directions et les organisations syndicales envisagent encore différemment la NAO 2023 par l’organisation de réunions de négociation planifiées sur des journées entières (moins de réunions, plus d’efficacité).

Au terme des négociations, les parties, considérant que la négociation d’un accord ne peut pas être partielle mais est un tout indivisible, sont parvenues à un accord sur l’ensemble des points abordés.

Table des matières

[PREAMBULE 1](#_Toc99626972)

[I. Portée de l’accord 3](#_Toc99626973)

[II. Champ d’application 3](#_Toc99626974)

[III. Durée de l’accord 3](#_Toc99626975)

[IV. Objet 3](#_Toc99626976)

[V. Revendications syndicales conjointes CFTC et SAT CEREP 4](#_Toc99626977)

[VI. Dispositions de l’accord NAO 2022 7](#_Toc99626978)

[VII. Adhésions 14](#_Toc99626979)

[VIII. Interprétation de l’accord 14](#_Toc99626980)

[IX. Modification de l’accord 14](#_Toc99626981)

[X. Publicité 14](#_Toc99626982)

# Portée de l’accord

Le présent accord collectif est 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 à L.2242-14 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

L’ensemble des dispositions du présent accord complète celles de la convention collective de l’industrie pharmaceutique.

Si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d’être appliquées dans les conditions qu’il prévoit.

Seuls subsistent les avantages individuels attribués par un contrat de travail qui ne relèveraient pas du statut collectif et qui ne seraient pas en contradiction avec celui-ci.

# Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel salarié des entreprises Eurofins-Cerep SA et EDPF SAS (UES Eurofins-Cerep Services and Products).

# Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an courant à compter de sa date de signature au-delà de laquelle il cessera de produire ses effets de plein droit.

# Objet

L’objet du présent accord est relatif à la fixation :

des salaires effectifs,

de la durée effective du travail,

de l’organisation du temps de travail,

de l’évolution de l’emploi dans l’entreprise.

Il évoque également :

l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,

la qualité de vie au travail

la responsabilité sociale et environnementale

l’épargne salariale.

L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages de la convention collective nationale de la profession se fera, de ce fait, globalement sur l’ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l’ensemble des salaires.

Les parties sont convenues cette année de la diffusion de l’accord postérieurement à une présentation générale à tous qui sera effectuée le 05/04/2022 par Antoine DUTHILLEUL et ......................................

# Revendications syndicales conjointes CFTC et SAT CEREP

Cette année, les organisations syndicales ont présenté oralement à la Direction leurs revendications conjointes et unilatérales tout le long du processus de négociation avant de les formaliser et de les transmettre en fin de négociation (+ affichage dans les locaux).





**Demandes conjointes SAT CEREP & CFTC**

**NAO 2022**

1. **Volet financier**
2. **Revalorisation des salaires :**

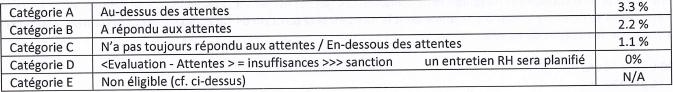
Nous demandons une revalorisation des salaires selon les critères ci-dessous :

* Notation :

A : 6%

B : 4.5%

C : 2.8%



* Salariés sous contrat avant le 1er décembre 2021
* Salariés n’ayant pas eu de promotion depuis le 1er décembre 2021
* Salariés ayant eu un changement de coefficient automatique : la revalorisation sera à appliquer selon les mêmes critères que lors des NAO 2020.

Nous demandons à la Direction de porter une attention particulière à la valeur de l’expérience dans les entreprises de l’UES :

* Salariés expérimentés dont le salaire est inférieur à une personne nouvellement arrivée (hors expérience notable) au sein du même coefficient et à poste équivalent
* Cadres intermédiaires

*Pour information :*

*Inflation : 2.8% en décembre 2021, 3.6% en février 2022*

*SMIC : revalorisation 3.1% en 2021*

1. **Budget CSE œuvres sociales : le porter à 1%**

Proposition d’actions concrètes pour maintenir et développer la cohésion sociale et le « bien vivre ensemble » au sein des 2 entreprises de l’UES : achat de mobilier et aménagement de la zone de pause extérieure, journée intra-site, financement ou co-financement d’activités

1. **Titres restaurant**

Notre requête consiste au maintien des titres restaurant sous format papier avec une revalorisation à hauteur de 9€.

Pour information :

*Employeur : prise en charge à hauteur de 60% avec exonération des charges patronales jusqu’à 5.55€*

*Avantage : coût pour la Direction, 60 cts par ticket, soit 12€ par mois*

1. **Prime énergie**

Notre requête consiste en l’attribution d’une prime énergie dans le but de contribuer au maintien des besoins primaires (énergie, chauffage, déplacement) des salariés.

Proposition du montant par tranche de salaires (salaire mensuel + prime d’ancienneté)

|  |  |
| --- | --- |
| Tranches salaires | Montant prime |
| ≤ 1950 | 500 |
| 1951 à 2350 | 400 |
| 2351 à 2800 | 300 |
| 2800 à 3500 | 200 |
| + de 3500 | 100 |

1. **Accord intéressement**

Nous demandons la reconduction d’un accord intéressement.

1. **Prime supplément d’intéressement**

Nous demandons la reconduction de la prime « supplément sur l’intéressement ».

1. **Abondement aux versements sur PEE**

Nous demandons à ce qu’il y ait un abondement sur le PEE lors du versement par le salarié de tout ou partie de sa prime d’intéressement.

Pour un versement de 0 à 200€ : 25%, de 201 à 500€ : 15% et de 501 à 2000€ : 10%

1. **Prime de transport**

Voiture :

La limite d’exonération restant la même pour 2022 (200€), nous demandons la reconduction de la prime de transport selon les critères appliqués lors de la NAO 2021 sans proratisation pour les personnes ayant travaillé en télétravail afin de compenser les frais engagés pour le chauffage, l’électricité et la connexion internet.

(Minimum : 40 €, Maximum : 200 €, 8,5 € / kilomètre)

Forfait mobilités durables :

Nous demandons la mise en application du forfait mobilité avec un montant de 500 €.

Une attestation sur l’honneur sera demandée aux salariés.

Les moyens de transport concernés et les modalités d’application restent les mêmes que ceux demandés et actés lors de la NAO 2021

* vélo personnel du salarié, avec assistance électrique ou sans (mécanique)

Application : calcul basé sur le kilométrage parcouru, trajet aller-retour : 0.25€/km

* covoiturage (en tant que conducteur ou passager)

Application : calcul basé sur le kilométrage parcouru, trajet aller et avec un engagement mutuel des co-voitureurs habituels de réaliser 50% des trajets en co-voiturage : 17€/km

* marche à pied

Application : calcul basé sur le kilométrage parcouru, trajet aller-retour : 0.25€/km

1. **Prime d’équipe**

Nous demandons une revalorisation de celle-ci à hauteur de 180€.

*Pour information :*

* *Prime en place pour compenser la pénibilité de l’alternance des horaires.*
* *Age moyen des salariés : 40 ans et plus de 50% de plus de 40 ans => alternance plus difficile à absorber*
* *Le télétravail permet une amélioration des conditions de travail et de l’articulation vie professionnelle/vie personnelle. La majorité des salariés alternant horaires matin/soir n’ont pas, pour des raisons professionnelles, accès au télétravail et n’ont donc pas la possibilité de compenser cette pénibilité par une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.*
* *150€ depuis 2007*

1. **Bonus de fidélité**

Nous demandons à ce qu’un bonus fidélité soit mis en place et attribué à la population des cadres.

Il s’agirait d’une augmentation supplémentaire accordée à chaque cadre lors des années d’ancienneté multiples de 5.

Le mode d’attribution serait le suivant : +1% pour l’anniversaire des 5 ans, +1% à 10 ans, +2% à l’anniversaire des 15 et 20 ans, + 3% à 25 et 30 ans et +4% à 35 et 40 ans.

L’année 0 serait 2021 avec un retour sur le palier précédent (ex : +1% si on a 12 ans d’ancienneté en 2021, +2% si on a 23 ans d’ancienneté).

Enjeux : créer une homogénéité avec la prime d’ancienneté en place pour les salariés non cadres.

1. **Volet « conditions de travail »**
2. **Temps & rythme de travail**

* L’accord sur l’aménagement du temps de travail est en place depuis de nombreuses années. Nous nous interrogeons sur la nécessité de revoir les plages horaires, le rythme des alternances, la répartition du temps de travail hebdomadaire et/ou mensuelle avec notamment la possibilité de passer à une semaine de travail en 4 jours.

Concernant la semaine à 4 jours, cela pourrait être testé dans des services définis plutôt tertiaires avant de l’étendre. De plus, cette organisation permettait d’avoir un impact positif sur les tensions au niveau des locaux et du parking.

* Lors de la révision de l’accord télétravail, nous demandons à ce que soit pris en compte les contraintes bâtiments et parking.

Enjeux : gain de productivité pour l’entreprise (ressources, équipements, espace), efficacité, attractivité lors de recrutements, révision des forfaits réduits ou temps partiel.

* Accord CET : ajouter un avenant dans lequel serait prévue la possibilité de créditer le CET des salariés avec les jours d’ancienneté, les jours de fractionnement et les heures du compteur débit/crédit par tranche de 7 heures.

Enjeux : créer une « épargne » qui sera disponible pour des formations et/ou pour le départ à la retraite ; prendre des jours de crédit ne fait que renforcer le problème lors d’une suractivité.

1. **Postes de travail**

* Nous demandons à ce que soit poursuivie l’analyse des postes de travail par l’infirmière de l’ASSTV avec la mise en place des plans d’action. Action avec le concours des acteurs PRAP et le soutien des IRP.

Femmes enceintes et activités au laboratoire : il semblerait que pour certaines femmes enceintes la sortie des laboratoires soit un facteur de stress (nouvelles taches, changement de métier, changement éventuel des plages horaires). Nous demandons à ce que cette organisation soit étudiée.

1. **Vieillissement et départ à la retraite**

* Vieillissement : nous demandons à ce qu’un entretien soit organisé avec le manager et les RH pour étudier et mettre en place un poste de travail adapté (rythme, activité).

Un premier départ à la retraite va avoir lieu prochainement : nous demandons à ce qu’un entretien soit organisé avec le manager et les RH pour étudier et mettre en place la meilleure solution pour accompagner ce départ (temps partiel dégressif par exemple).

1. **Droit à la déconnexion**

La mise en place du télétravail selon les conditions de l’accord télétravail requiert la rédaction d’une charte. Il est donc nécessaire et primordial que les salariés se saisissent du sujet via un groupe de travail.

1. **Contribution au développement durable**

Nous reconduisons la demande d’aide accordée lors de la NAO précédente pour l’achat d’un vélo électrique et ajoutons la possibilité de pouvoir convertir un vélo classique en vélo à assistance électrique. Cette aide représenterait 50% du prix d’achat ou des travaux, avec un maximum de 500€. Cette prime sera allouée pour tout achat ou conversion à compter de la date de signature de l’accord.

1. **Egalité professionnelle homme/femme**

Poursuite de la vigilance et surveillance de la part de la Direction concernant l’égalité professionnelle.

1. **Emplois de travailleurs handicapés**

Nous constatons qu’il n’est pas évident de constituer des dossiers pour des reconnaissances RQTH. Quel moyen l’entreprise peut-elle mettre en place pour accompagner les salariés dans ces démarches sachant que ces dernières sont personnelles ?

1. **Formation**

Nous demandons à ce qu’une attention soit portée aux formations sur les « outils du quotidien » comme Teams, Outlook par exemple.



# Dispositions de l’accord NAO 2022

1. **Salaires effectifs**
   1. **Enjeux**

Les parties à la négociation partent du postulat que le salaire est une source de motivation et d’attractivité, qu’il doit être défini dans un souci de dignité et d’équité pour maintenir et développer la motivation et l’engagement au service de la mission de l’entreprise.

* 1. **Principes de la négociation**

Les parties à la négociation conviennent du principe de l’augmentation des salaires effectifs selon deux modalités :

* d’une part, par les promotions
* d’autre part, par une augmentation individuelle dont le pourcentage est fonction du **développement des compétences techniques (savoirs faire) et comportementales (savoirs être) des salariés par rapports aux attentes de l’entreprise sur leur poste**.

Eligibilité : Les salariés en contrat au 01/04/2022 disposant d’une ancienneté d’au moins 4 mois et n’ayant pas bénéficié d’une promotion depuis le 01/12/2021 sont éligibles aux dispositions du présent article.

* 1. **Promotions individuelles**

Des promotions individuelles proposées dans le cadre de la revue annuelle ont déjà fait l’objet de discussions entre le comité de direction et les responsables de service et prendront effet avec le salaire du mois d’**avril 2022**. D’autres promotions pourront intervenir au cours de l’année en fonction des évolutions de l’organisation des entreprises composant l’UES.

* 1. **Augmentions générales individuelles (salaires de base mensuels)**

**Les augmentations prendront effet avec le salaire du mois d’avril 2022.**

Les parties maintiennent leur engagement et leurs efforts d’harmonisation, de pédagogie et de transparence dans l’application de la politique salariale en y associant plus encore les managers par l’intermédiaire du Comité de Direction (Steering Committee) et par des échanges dédiés sur ce sujet avec tous les managers.

* En lien avec les entretiens annuels d’évaluation, chaque salarié éligible est classé par son manager dans une des catégories puis une harmonisation entre les services est effectuée au sein du Comité de Direction.
  + Etant donné les répartitions par catégories envisagées et discutées lors des réunions entre les directions et les responsables de service, l’enveloppe attribuée aux augmentations individuelles est répartie selon le tableau suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Augmentations individuelles** | | |
| **Catégories** | **Définition par rapport aux attentes** | **% associé** |
| **Catégorie A** | Au-dessus des attentes | **5 %** |
| **Catégorie B** | A répondu aux attentes | **3.5 %** |
| **Catégorie C** | N’a pas toujours répondu aux attentes / En-dessous des attentes | **2 %** |
| **Catégorie D** | <Evaluation - Attentes > = insuffisances >>> sanction un entretien RH sera planifié | **0%** |
| **Catégorie E** | Non éligible (cf. salariés bénéficiaires) | **N/A** |

NB : si l’inflation mensuelle est supérieure à 5% sur 3 mois consécutifs, les parties conviennent de réouvrir les négociations sur les salaires effectifs.

Les situations de salariés expérimentés dont le salaire pourrait être inférieur à celui d’une personne nouvellement arrivée (hors expérience notable) ainsi que celle des cadres intermédiaires seront étudiés particulièrement lors de la revue des salaires.

Les personnes concernées en avril 2022 par des changements de coefficient automatiques de A vers B (dispositifs conventionnels ou issus de la NAO 2007) seront également éligibles aux augmentations individuelles qui s’appliqueront préalablement à l’application du minimum de la nouvelle catégorie.

*Exemples :*

* + - 1. *Salaire de base initial au-dessus du minima conventionnel du nouveau coef => application de l’augmentation sur le salaire de base*



* + - 1. *Salaire de base initial en dessous du minima conventionnel du nouveau coef + augmentation au mérite => amène à un salaire au-dessus du minima conventionnel du nouveau coef => le salaire de base augmenté est conservé*

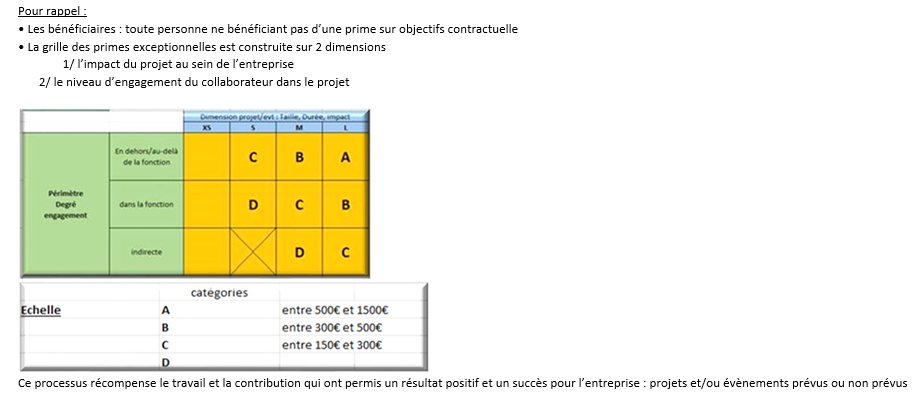
**

* + - 1. *Salaire de base initial en dessous du minima conventionnel du nouveau coef + augmentation au mérite => amène à un salaire en dessous du minima conventionnel du nouveau coef => le salaire de base augmenté le sera davantage et ce jusqu’au minima conventionnel du nouveau coef*



* 1. **Primes exceptionnelles**
     1. **Primes projets ou succès pour l’entreprise**

Lors des NAO 2020, les parties avaient convenu que l’attribution et le versement de primes exceptionnelles auraient lieu à l’issue de la clôture de projets ou évènements. Un processus de demande et validation a été mis en place et appliqué depuis le début de l’année 2021.



Les parties à la négociation conviennent du maintien de ce processus. Une revue annuelle lors de la politique salariale a été néanmoins maintenue pour continuer à assurer une cohérence globale.

Une sensibilisation des sponsors et chefs de projets, demandeurs de primes, est prévue.

* + 1. **Primes individuelles**

Il est également laissé à la discrétion des managers la possibilité de proposer des primes individuelles pour récompenser d’autres situations. Ces dernières seront discutées par le Comité de Direction dans un souci d’homogénéisation tant dans les montants que dans le champ d’éligibilité.

* + 1. **Prime énergie**

Les directions sont favorables au versement d’une prime énergie pour compenser la baisse du pouvoir d’achat liée à l’augmentation des coûts de l’énergie dans la conjoncture de fin de pandémie et de guerre en Ukraine et ainsi contribuer au maintien des besoins primaires (énergie, chauffage, déplacement) des salariés. Après discussion, les parties conviennent d’allouer une prime de 200 euros bruts par salarié attribuée de manière uniforme.

Eligibilité : Les salariés en contrat au 01/04/2022. Cette prime sera versée sur la paie d’avril 2022.

* + 1. **Compensation fidélité des personnes au statut Cadre autonome**

Les directions accueillent favorablement l’attention portée à l’équité et notamment à la population cadre autonome qui ne bénéficie pas de prime d’ancienneté.

Pour rappel ou pour information, à partir de 3 ans d’ancienneté dans l’entreprise le personnel non cadre bénéficie d’une prime d’ancienneté qui se calcule sur la base du minima conventionnel du coefficient hiérarchique. Cette prime d’ancienneté (conventionnelle) évolue tous les 3 ans jusqu’à la tranche 21 ans (nouvelle tranche introduite en NAO 2018).

Néanmoins, les parties ne trouvent pas d’accord sur la mise en place d’une compensation car les directions ne souhaitent pas voir le facteur ancienneté contribuer davantage à l’évolution des salaires. Les parties, n’ayant pas trouvé de mécanisme satisfaisant, décident de poursuivre leur échange sur le sujet au cours des prochaines négociations annuelles.

1. **Durée effective du travail – organisation du temps de travail**

Pour rappel, au sein de l’UES, l’organisation et la durée du travail sont définies par un accord collectif signé le 07/04/2007 et ses avenants. Depuis 2019, les parties à la négociation envisagent de réfléchir pour revoir cet accord en lien avec les besoins d’entreprise en cours et à venir. Elles conviennent que le sujet pourrait être remis à l’ordre du jour en lien avec les projets Office + Lab refiting et plus largement à l’occasion du projet d’extension des bâtiments.

* 1. **Compensations**
     1. **Prime équipe**

Dans la poursuite des échanges de l’année passée sur le sujet, les directions ont rappelé que la prime d’équipe a été instaurée pour compenser l’alternance des horaires décalés et l’impact sur le rythme biologique. Elles rappellent que l’objectif premier serait de réduire cette pénibilité par exemple en alternant sur un rythme moins fréquent (par périodes de 3 semaines ou davantage) et donc plus physiologique. Après discussion les parties conviennent de réévaluer le montant à 180 euros bruts pour un mois complet avec date d’effet au 01/04/2022.  Les valorisations apparaitront sur la paie de mai 2022. Pour rappel, la prime se déclenche pour chaque jour travaillé en horaire d’APM ou de Matin.

* + 1. **Titres restaurant**

Depuis 2 ans, les directions avaient informé envisager de passer aux titres restaurant dématérialisés et avaient invité les organisations syndicales à réfléchir au sujet avec des propositions concrètes pour l’aborder en NAO.

Après échanges sur le sujet, les directions comprennent la position des organisations syndicales (ruralité, impact sur l’environnement, commissions plus élevées pour certains commerçants, offres de repas sur site non compatibles avec le format carte) et les parties conviennent de ne pas dématérialiser les titres cette année ni revaloriser la valeur nominale du titre cette année.

* + 1. **Accord astreinte**

Conformément à l’engagement pris lors des NAO 2021, l’accord astreinte a été renégocié au 1er semestre 2021.

1. **Primes de performance collectives**
   * 1. **Intéressement + supplément**

Les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises et la Direction de l’UES avaient signé le 30/06/2021 un nouvel accord Intéressement de l’UES Eurofins-Cerep services & Products portant sur le seul exercice 2021. Elles conviennent de se rencontrer après la NAO 2022 (et avant le 30/06/2022) pour négocier un nouvel accord intéressement pour l’UES.

Les directions s’engagent à renouveler la possibilité de verser un supplément d’intéressement par décision unilatérale lors du prochain versement intéressement (prévu en mai 2022) en fonction de la performance des entreprises (comme ce fut le cas en juillet 2020 et mai 2021).

Les parties à la négociation rappellent le préambule de l’accord intéressement « *a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l’effort collectif nécessaire à la croissance de l’activité, de la productivité et des résultats de l’UES* ».

* + 1. **Participation**

La participation est un accord d'épargne salariale permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise

La mise en place d'un accord de participation est obligatoire lorsque l'entreprise emploie habituellement au moins 50 salariés selon les conditions et modalités définies par le Code de la sécurité sociale.

Pour information ou rappel, l’entreprise a signé le 12/12/2018 un accord dont l’objet était d’apporter les modifications induites par la mise en conformité avec les dernières dispositions législatives. Ainsi cet accord de participation annulait et remplaçait l’accord précédent du 30 mars 1998 et les avenants s’y référant.

* + 1. **Plan Epargne Entreprise (PEE) et abondement**

Un plan d’épargne entreprise existe au sein de l’UES dont la gestion est déléguée à la BNP. A l’occasion du changement de prestataire bancaire en 2018, plusieurs fonds avaient été proposés. Suite aux demandes exprimées quant à la possibilité de nouveaux fonds d’investissements, les directions prennent l’engagement de se renseigner sur ce qui serait envisageable.

Quant à l’abondement, les directions maintiennent leur position que l’abondement se justifierait dans le cadre d’une épargne groupe qui semble tout juste commencer à être citée au niveau du groupe depuis 2021.

1. **Mobilité**
   1. **Indemnités déplacement domicile - travail**

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2017, la commune de Celle-l'Évescault a intégré la communauté urbaine de Grand Poitiers (40 communes). L’UES se retrouve assujettie à une nouvelle « Taxe versement transport » lissée sur 4 ans pour atteindre 1.30% des rémunérations soumises à cotisation de sécurité sociale en 2021. En 2022 cette taxe est revalorisée à 1.8% et s’élèvera à 2% en 2023.

* + 1. **Indemnité transport (IK véhicule motorisé) - reconduction**

Malgré cette évolution de contribution, les parties conviennent de reconduire l’indemnité annuelle de transport telle que définie depuis 2017 et selon les même modalités d’attribution qu’en 2020 : montant fixe de **8.50 € par kilomètre de distance quotidien lieu de résidence habituel domicile-travail (aller)** sur la base du trajet le plus rapide Mappy.fr ou Michelin.fr **tout en maintenant un seuil minimal de 40 euros et un seuil maximal de 200** **euros** (limite d’exonération annuelle par salarié) sous réserve de l’attestation d’engagement complétée.

* + 1. **Forfait mobilités durables (Indemnité mobilité durable)**

Depuis le 11 mai 2020, le forfait mobilités durables permet aux employeurs, à titre facultatif, de prendre en charge les frais de transports domicile-travail effectués par les salariés en « mobilité douce » (vélo avec ou sans assistance électrique, covoiturage, transports publics de personnes autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement, et autres services de mobilité partagée).

**Le plafond du forfait avait été porté de 400 € à 500 € en 2021 pour les salariés du secteur privé.**

* + - 1. **Indemnité Kilométrique vélo (IK vélo) – reconduction**

Les parties conviennent de conserver le mode de déplacement vélo dans le forfait mobilités durables suivant les mêmes modalités selon lesquelles il avait été introduit en 2020 (à l’époque suivant la forme de l’IK Vélo).

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l’indemnité kilométrique vélo, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail multiplié par l’engagement du nombre de jours parcourus à vélo avec **un seuil maximal de 500** **euros** (limite d’exonération annuelle par salarié).

Pour rappel, depuis 2021 pour inciter à la mobilité douce, l’entreprise met à la disposition 2 vélos électriques.

* + - 1. **Indemnité covoiturage : conducteur ou passager (IK covoiturage)**

Les parties conviennent de conserver le mode de déplacement covoiturage dans le forfait mobilités durables suivant les mêmes modalités selon lesquelles il avait été introduit en 2021.

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer en covoiturage correspond au montant de l’indemnité kilométrique, fixé à 17€ par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller la plus courte pouvant être parcourue en véhicule motorisé entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail avec **un seuil maximal de 500** **euros** (limite d’exonération annuelle par salarié).

La condition d’éligibilité est de parcourir 50% des trajets domicile-travail en utilisant ce mode de transport, formalisé par engagement mutuel des « covoitureurs ».

* + 1. **Indemnité pédestre (IK pédestre)**

Les parties conviennent de conserver le mode de déplacement pédestre dans le forfait mobilités durables suivant les mêmes modalités selon lesquelles il avait été introduit en 2021.

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à pied correspond au montant de l’indemnité kilométrique, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à pied entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail multiplié par l’engagement du nombre de jour parcourus à pied avec un seuil maximal de 500€ (limite d’exonération annuelle par salarié).

* + 1. **Conditions d’éligibilités, choix, engagements et versements**

Chaque salarié devra faire le **choix** entre l’un ou l’autre des dispositifs qui ne sont pas cumulatifs.

Pour l’année civile 2022, les salariés en contrat au **1er juin 2022** et justifiant d’une attestation sur l’honneur, se verront attribuer une indemnité annuelle de transport ou indemnité mobilités durables versés en une seule fois sur la **paie de juin 2022**.

Le service Ressources humaines communiquera sur le sujet en temps utiles pour collecter les informations et attestations sur l’honneur.

Etant donné l’impossibilité technique actuelle de proratiser les indemnités en fonction du nombre de jours télé-travaillés, les parties conviennent de ne pas proratiser les primes de transport et de ne pas non plus verser l’indemnité prévue dans l’accord télétravail en vigueur. Les parties envisagent toutefois de faire évoluer le système en fonction des possibilités techniques le plus rapidement possible.

* 1. **Aide à l’achat vélo électrique + conversion vélo**

Les parties conviennent de poursuivre la promotion du développement durable au-delà de la démarche mobilité et de maintenir la participation à hauteur de 50% des frais d’acquisition d’un vélo électrique dans la limite de 500 €. Cette participation s’étendra à la conversion des vélos en vélo électrique selon les mêmes modalités pour les opérations effectuées à partir de la date de signature du présent accord.

* 1. **Installation recharge électrique**

Les directions prévoient de faire installer sur le parking salarié des prises de recharge pour véhicules électriques qui seront mises à disposition des salariés équipés de ce type de véhicules.

1. **Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap – la différence en général**

Les directions maintiennent leur souhait de poursuivre la démarche et les actions de sensibilisation autour du handicap (visibles/invisibles - permanents/temporaires - éligibles à une RQTH/ou non) et des différences en général. Les personnes ayant des questions sur le sujet sont invitées à se rapprocher de la référente handicap au sein du service RH.

* 1. **Congés pour les démarches**

Les parties conviennent de faire bénéficier de l’équivalent d’une journée d’absence autorisée payée supplémentaire pour permettre aux collaborateurs de faciliter leurs démarches administratives.

1. **Qualité de Vie au Travail (QVT)**
   1. **Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)**
      1. **Budget social du CSE (cohésion sociale et bien « vivre ensemble »)**

Les directions avaient indiqué en 2021 qu’elles seraient favorables à une augmentation du budget du CSE à condition que les nouvelles actions financées par cette augmentation participent à développer la cohésion sociale et le « bien vivre ensemble » au sein des entreprises.

En 2022, les organisations syndicales ont formulé des propositions d’actions concrètes pour développer la cohésion sociale et le « bien vivre ensemble » au sein des équipes en proposant l’achat de mobilier et l’aménagement de la zone de pause extérieure, une journée intra-site ou le financement ou co-financement d’activités.

Néanmoins, après discussion, en particulier sur le fait que l’absence de financement de ce type d’action pendant la période peu propice de la pandémie en 2020 et 2021 peut permettre de dégager un budget pour ces actions en 2022, les parties conviennent de maintenir la contribution CSE à 0.75% et de renvoyer d’une éventuelle augmentation à une négociation ultérieure.

* + 1. **Réduction empreinte carbone**

Conformément à l’accord négocié en 2021, le projet empreinte carbone a été créé et a lancé ses premières actions (bilan carbone, actions de sensibilisations, …). Cette démarche continuera dans les prochaines années à faire partie de la stratégie de RSE qui se développe au sein de l’UES.

* 1. **Equilibre vie privée / vie professionnelle**
     1. **Temps partiels / forfaits réduits**

15% des collaborateurs sont à temps partiel ou forfait réduit à leur seule initiative. L’ensemble des demandes est le fruit d’aspirations personnelles, qu’elles soient formulées dans le cadre de la parentalité ou en lien avec des projets/situations personnels.

La Direction de l’UES maintient son souhait de répondre favorablement aux demandes de temps partiel/forfait réduit tout en s’assurant que le volume de demandes n’impacte pas démesurément l’organisation des services.

* + 1. **Télétravail + droit à la déconnexion**

Pour rappel, un accord collectif relatif au télétravail a été signé le 29 janvier 2021. La situation de pandémie n’a pas permis de mettre en œuvre cet accord ; le télétravail en mode dégradé a été maintenu. La préparation de la mise en œuvre de l’accord, initiée au dernier trimestre 2021 a permis aux équipes de tester et de se préparer à la mise en œuvre prochaine.

Depuis plusieurs années l’UES prévoit la rédaction d’une charte sur le droit à la déconnexion ; travail qui a été initié mais est resté en suspens. Le développement du télétravail implique encore plus la nécessité de se saisir de ce sujet par la rédaction d’une charte Droit à la déconnexion avant la fin de l’année 2022.

* 1. **Lutte contre les discriminations**

Le rapport d’enquête Great Place To Work a mis en avant qu’il ne semblait pas y avoir de discrimination selon les critères généraux. Néanmoins, les parties à la négociation conviennent de poursuivre l’analyse des résultats de l’enquête dans le cadre du CSE.

* 1. **Conditions de travail**
     1. **Prévention des risques psychosociaux**

Les directions ont prévu une enquête cette année qui sera menée en collaboration avec le CSE.

* + 1. **Campagne de mesure du bruit**

Les directions ont prévu l’élaboration d’une cartographie du bruit cette année qui sera menée en collaboration avec le CSE et l’ASSTV.

* + 1. **Prévention des TMS**
       1. **Poursuite de l’étude de poste par l’ASSTV**

Le service de médecine du travail (ASSTV) est intervenu dans l’entreprise. La démarche d’observation des postes de travail engagée en 2020 se poursuivra en 2022.

* + - 1. **Formation gestes et postures**

Les acteurs PRAP travaillent actuellement avec les directions pour proposer des formations à l’ensemble des collaborateurs de l’UES.

* 1. **Locaux**
     1. **Salle de restauration**

Le bien vivre ensemble concerne également les moments de restauration. Un projet d’aménagement de la salle de restauration avait été lancé avant la pandémie.

Les directions confirment que les investissements sont en cours et que les travaux sont prévus en 2022 (chauffage, réfection, mobilier) pour un montant supérieur à 70000 euros.

* + 1. **Bâtiments**
       1. **Zone confidentialité**

La demande de mettre à disposition des zones de confidentialité a été entendue et prise en compte dans le cadre du projet office refitting.

* + - 1. **Zone de pause**

Comme indiqué au point 6.1.1, le sujet est renvoyé au CSE.

* 1. **Accompagnement carrière et fin de carrière**

Les directions prévoient de mettre en place un processus d’accompagnement des personnes en fin de carrière par le service RH.

1. **Egalité professionnelle**
   1. **Suivi de l’accord**

Pour rappel, un accord collectif en faveur de l’**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (au sein d’Eurofins Cerep)a été signé le 20/11/2019 puis étendu à l’UES.

Bien qu’aucune dérive ne soit observée, la Direction de l’UES maintient sa vigilance et sa surveillance et s’engage à effectuer les ajustements nécessaires si des déviations étaient observées.

* 1. **Gestion des situations de maternité au sein du personnel de laboratoire**

Les parties, ayant constaté des difficultés liées à l’application des règles de gestion des situations de maternité au sein du personnel de laboratoire, conviennent d’ouvrir une discussion dans le cadre du CSE pour revoir ces règles.

* 1. **Congé paternité et d’accueil de l’enfant**

La Direction propose de poursuivre l’allongement de la durée du congé paternité afin de continuer de réduire les potentielles discriminations plus ou moins conscientes à l’embauche et au cours de la carrière.

Les parties conviennent, après discussion, d’ajouter 4 semaines au congé paternité légal dans les conditions suivantes :

* Ancienneté supérieure à un an
* Délai de préavis de 3 mois
* Congé légal facultatif de 3 semaines pris consécutivement
* 4 semaines prises consécutivement aux 3 semaines légales facultatives
* Congé débutant dans les 6 mois suivant l’évènement

1. **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** 
   1. **Formation professionnelle continue**

L’année 2021 a permis de reprendre l’organisation de plus de formations recensées dans le Plan de Développement des Compétences de l’entreprise. Les directions maintiennent leur engagement de développer la formation professionnelle continue au-delà de ses obligations et poursuivent leurs investissements. Il est également important de rappeler que l’apprentissage et le développement de nouvelles compétences peuvent être possible également par le biais de Webinars et MOOCs.

En parallèle de l’effort formation, le CSE a subventionné un accès à des formations en ligne pour l’ensemble des salariés et leur famille.

Pour rappel, une commission formation du CSE a été constituée en novembre 2020 dans le but de donner plus de visibilité sur l’intérêt et le développement de la formation professionnelle continue au sein des entreprises pour accompagner les évolutions d’organisation mais également accompagner les collaborateurs dans leur gestion de carrières et leur employabilité.

Le bilan et les avancées seront bien entendu partagés et présentés en CSE.

Les directions ont prévu d’intégrer davantage de formation « outils » dans le plan de développement des compétences pour répondre à la demande des organisations syndicales.

* 1. **Soutien à la formation initiale et accueil de stagiaires et alternants**

Les directions reprennent contact avec les écoles et universités pour tisser des collaborations à la fois pour accueillir des élèves en formation (en stage ou en alternance) et pour dynamiser le recrutement à la sortie des formations initiales.

# Adhésions

Conformément à l’article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise qui n’est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

# Interprétation de l’accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application du présent accord.

La demande de réunion consigne l’exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l’objet d’un procès-verbal rédigé par les directions. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu’à l’expiration de ces délais, les parties contractantes s’engagent à ne susciter aucune forme d’action contentieuse liée au différend faisant l’objet de cette procédure.

# Modification de l’accord

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu’il résulte de la présente convention et qui ferait l’objet d’un accord entre les parties signataires donnera lieu à l’établissement d’un avenant au présent accord.

# Publicité

Le présent accord a été signé au cours d’une séance de signature qui s’est tenue le 31/03/2022.

Les directions notifieront, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge) aux Déléguées Syndicales le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

A l’expiration du délai d’opposition, le présent accord sera déposé par les directions sur la plateforme en ligne « TéléAccords » à la DREETS dont relèvent les sièges sociaux des sociétés de l’UES et au Conseil des Prud’hommes de Poitiers.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Le présent procès-verbal fera l’objet d’un dépôt dans les conditions légales.

Fait à Celle l’Evescault, le 31/03/2022 en 6 exemplaires

………………………......................................

**Directeur Général, Eurofins-Cerep SA Président, Eurofins DiscoverX Products France SAS**

**Pour Eurofins Cerep SA Pour Eurofins DiscoverX Products France SAS**

…………………………. ……………………………………

**Déléguée Syndicale CFTC Déléguée Syndicale SAT Cerep**

**Pour la CFTC Pour le SAT CEREP**