ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L’ANNEE 2022

Les sociétés Besins Healthcare France, Laboratoires Besins International, dont les établissements sont situés respectivement au 17 et 13, rue Périer, 92120 Montrouge, prises en une même Unité Economique et Sociale et représentées par

ci-après dénommées BHF et LBI,

D’une Part,

Et,

Les organisations Syndicales suivantes :

* C.F.D.T. représentée par
* SNICIC - C.G.T. représentée par

ci-après les Organisations Syndicales,

**D’autre part**,

Se sont réunies les 15 février 2022, 15 mars 2022, 31 mars 2022 et 25 avril 2022 en vue de négocier sur les thèmes prévus par les dispositions des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, notamment la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail.

L’ensemble des thèmes annuels obligatoires a été abordé et les revendications principales des Délégations Syndicales étaient, en leur dernier état, les suivantes :

* Augmentation générale collective
* Demande de changement de classification de certains APM vers le statut Cadre
* Demande d’une indemnité d’occupation du domicile à des fins professionnelles pour les salariés itinérants
* Demande d’augmentation du forfait lavage du véhicule
* Demande de la prime « Macron » ou d’un versement supplémentaire au titre de la participation 2021
* Demande d’un accord d’entreprise sur le Télétravail
* Demande d’un accord d’intéressement
* Demande d’ajout de garanties de frais de santé
* Rappel de l’organisation de réunions en respectant l’équilibre vie privée, vie professionnelle.

A l’issue de ces négociations, les parties ont convenu de ce qui suit :

**Article I : Mesures salariales**

1. **Augmentations de salaire**

Il est accordé une augmentation collective de 70 euros bruts du salaire de base pour chaque salarié à temps plein.

L’augmentation des salariés à temps partiel sera proportionnelle au prorata du temps de travail.

Cette mesure prendra effet au 1er mai 2022.

Cette mesure est applicable à tous les salariés des sociétés LBI et BHF constituant l’UES inscrits aux effectifs au 31 décembre 2021 sous contrat de travail avec l’entreprise de BHF ou de LBI (CDD ou CDI) et toujoursinscrits aux effectifs à la date du 1er mai 2022.

1. **Forfait lavage véhicule de fonction**

Le montant du forfait lavage des véhicules de fonction de 11 euros sera porté à 15 euros par mois à compter du 1er mai 2022.

1. **Versement du 13ème mois**

Le contrat de travail des salariés prévoit le versement du 13ème mois en décembre de chaque année.

En pratique, un acompte de 80 % du brut est versé au compte bancaire des salariés vers mi-décembre puis est régularisé sur le bulletin de paie du mois de décembre.

Cependant, en milieu d’année, une avance de 50 % pourra être consentie à titre exceptionnel avec le bulletin de paie du mois de juin aux salariés qui en auront exprimé le besoin par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Des cas exceptionnels de versement anticipé en cours d’année pourront également être consentis sur demande justifiée.

**Article II : Temps de travail**

1. **Les jours de RTT/CP fixés pour l’année 2022**

Le site de Montrouge sera fermé le vendredi 27 mai 2022.

En conséquence, cette journée sera décomptée sur des jours de RTT accordés dans le cadre des Accords relatifs au temps de travail datés du 18 décembre 2020 pour LBI et du 24 octobre 2002 pour BHF, ou au choix du salarié sur des jours de congés payés (CP).

1. **La journée de solidarité**

Le jour férié du Lundi de Pentecôte, soit le lundi 6 juin 2022, ne sera pas travaillé et sera financé par un jour de RTT.

Le site de Montrouge sera également fermé ce jour-là, soit le lundi 6 juin 2022.

1. **Télétravail**

Il est convenu d’engager des discussions en vue de négocier un accord sur le télétravail pour BHF au terme de la négociation sur la NAO.

La première réunion à cet effet est prévue en juin 2022.

1. **Accord CET**

Il a été rappelé qu’un accord relatif au Compte Epargne Temps a été conclu au sein de l’UES le 15 mai 2017.

Un point d’interprétation ayant été soulevé sur la procédure à respecter (article 5.2 de l’accord), il est précisé que la demande du salarié pour alimenter son CET est transmise au manager pour information et doit être validée par le service des Ressources Humaines.

**ARTICLE III - EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les parties signataires continuent de s’engager en faveur de la promotion de l’égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties conviennent de poursuivre les actions concrètes mises en place et prévues par l’accord conclu le 8 décembre 2011 sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les dispositions postérieures qui continuent pleinement à s’appliquer.

Notamment, afin de contribuer à concilier au mieux l’articulation entre la vie professionnelle et professionnelle, Les sociétés BHF et LBI s’engagent à respecter l’article 2.3 de cet accord en organisant les réunions uniquement pendant les horaires de travail, et, sauf circonstances exceptionnelles, à ne pas planifier une réunion avant 9 heures le matin et après 17 heures l’après-midi.

**ARTICLE IV : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

BHF et LBI veillent au maintien de l’emploi de ses travailleurs handicapés déclarés au sein des deux entreprises et notamment à l’aménagement du temps de travail et du poste de travail, selon les recommandations du Médecin du Travail.

LBI poursuit également le contrat de prestations avec une entreprise occupant des travailleurs handicapés.

**ARTICLE V : LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

Des améliorations en matière de frais de santé, sans modification des cotisations, ont été obtenues à compter du 1er avril 2022 sur les postes suivants :

* Médecine douce
* Garantie topique inter buccale de fluorures

La mise à jour des garanties sera communiquée à l’ensemble du personnel.

**ARTICLE VI : DROIT D’EXPRESSION**

L’ensemble du personnel bénéficie d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail.

Il a été observé des difficultés à organiser l’expression des 5 groupes définis selon l’accord du 8 septembre 2013, BHF itinérants, BHF sédentaires, LBI département Qualité, LBI conditionnement – maintenance de production – fabrication et LBI autres services.

Même si le cadre défini dans l’accord apparaît inapproprié voir redondant au regard des réunions régulières entre services de LBI au cours desquelles chacun s’exprime librement, les Délégués Syndicaux s’accordent à dire que ce droit d’expression permet d’avoir un retour de l’ensemble des salariés de LBI et de BHF et, d’en faire part au CSE et aux Délégués Syndicaux.

En conséquence les Délégués Syndicaux souhaitent maintenir cet accord de droit d’expression.

**ARTICLE VII : MOBILITE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL**

**Transports collectifs :**

Les salariés sont invités à favoriser leur trajet en utilisant les transports en commun.

Pour rappel, les frais d’abonnement aux transports en commun souscrits par les salariés pour effectuer leur trajet domicile-lieu de travail sont remboursés à hauteur de 50 % du coût de l'abonnement pour chaque salarié sur présentation d’un justificatif mensuellement ou annuellement selon le type d’abonnement. Les abonnements concernés sont les abonnements SNCF (2nde classe), RATP et service public de location de vélos (type Vélib'), pour le trajet le plus court entre le domicile et le lieu de travail.

**Prise en charge facultative des frais de transports personnels (voiture, moto) :**

Pour les salariés ne prenant pas les transports en commun, la Direction confirme la mesure prise en NAO 2011 (article 6 paragraphe I) avec une prise en charge d’une partie des frais de carburant de certains salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au travail dans les mêmes conditions et montants.

Salariés concernés :

Le salarié contraint d’utiliser son véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, soit parce que sa résidence est située en dehors de la région Ile de France, soit parce que ce trajet n’est pas desservi par les transports en commun, soit parce que ses horaires de travail ne lui permettent pas d’utiliser les transports en commun.

Montant de la prise en charge :

200 euros par an dont le versement est mensualisé. La prise en charge de ces frais est exonérée de cotisations et contributions sociales et versée sur présentation d’une attestation accompagnée d’une copie de la carte grise du véhicule.

**ARTICLE VIII – DUREE**

Le présent accord est issu de la Négociation Annuelle Obligatoire ; il est donc à durée déterminée et n’est applicable que pour une durée d’un an, et ce à compter de la date de sa signature, à l’exception des augmentations de salaires qui elles seront applicables au 1er mai 2022.

Il entrera en vigueur le 1er jour suivant l’accomplissement des formalités de dépôt. L’accord cessera de plein droit de produire ses effets au plus tard le 8 mai 2023 sans qu’une réunion ait lieu, et sans se transformer en accord à durée indéterminée.

**ARTICLE IX : PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte, par dépôt sur la plateforme de téléprocédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud’hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dès sa conclusion, le présent accord sera porté à la connaissance de l’ensemble des salariés par affichage et par un mail les informant de leur possibilité de le consulter sur le serveur S.

Fait à Montrouge, le 9 mai 2022.

Pour Les sociétés Besins Healthcare France, Laboratoires Besins International prises en une même Unité Economique et Sociale :

Pour Les organisations Syndicales :

C.F.D.T.

SNICIC - C.G.T.