LILLY FRANCE

ACCORD SUR LA REMUNERATION 2023

***Entre les soussignés,***

La société Lilly France dont le siège social est situé au 24 Boulevard Vital Bouhot – CS 50004 92521 Neuilly-Sur-Seine Cedex, représentée par xx en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines France,

***D’une part,***

***Et,***

Le syndicat **CFDT**, représenté par **xx**, en qualité de Délégué Syndical Central,

Le syndicat **FIL**, représenté par **xx**, en sa qualité de Délégué Syndical Central.

***D’autre part,***

Ci-après dénommés ensemble les « ***Parties*** »

**PREAMBULE et CADRE LEGAL**

Conformément à l’article 1er de l’accord du 9 mars 2022 sur l’organisation des négociations, la négociation sur la rémunération, prévue par l’article L.2242-1, 1° du Code du travail, a été engagée fin 2022 en vue de conclure un accord pour une durée d’un an.

**CHAMP D’APPLICATION**

A l’exception des mesures mentionnées dans le présent accord comme visant spécifiquement un établissement en particulier, les mesures listées ci-dessous concernent l’ensemble des salariés des deux établissements de la Société LILLY FRANCE (Fegersheim et Neuilly-sur-Seine).

**Article 1 : Evolution des salaires de base :**

Enveloppe budgétaire :

Il est convenu entre les parties que l’enveloppe budgétaire consacrée à l’évolution des salaires de base des collaborateurs répondant aux attentes du poste, et remplissant par ailleurs les autres conditions habituelles d’éligibilité à une augmentation, représentera 5,8% de la masse salariale.

De fait, les primes exprimées en pourcentage du salaire de base augmenteront ainsi en même temps que le salaire des collaborateurs concernés.

Pour rappel, conformément à la politique salariale d’Eli Lilly & Cie, le superviseur prend une décision quant à l’évolution du salaire de base de son collaborateur dans son échelle, en prenant en considération :

* sa performance sur l’année​
* sa performance dans la durée\*​
* la performance des collègues situés au même niveau de poste​
* le rapport entre sa position dans l’échelle de salaire et sa performance dans la durée

(\*à partir de 2023, un collaborateur ne répondant pas aux attentes ( non éligibles)  pourrait néanmoins bénéficier d’une augmentation de salaire pouvant aller jusqu’à 50% du maximum de la fourchette prevue pour son quintile, et percevra la moitié de son variable) ​

​Mesure exceptionnelle :

Les collaborateurs répondant aux attentes du poste, qui remplissent les conditions d’éligibilité à une augmentation du salaire de base, et qui sont présents au 1er avril 2023, bénéficieront d’une garantie d’augmentation du salaire de base de 1300€ bruts pas an.

Les collaborateurs éligibles ne pouvant bénéficier du montant total de cette mesure, car atteignant le plafond de leur échelle, se verront verser le complément sous forme de prime.

Le montant de l’augmentation (et, le cas échéant, le montant du complément versé sous forme de prime) sera proraté pour les collaborateurs à temps partiels.

Date d’application :

Les évolutions de salaire prévues au présent article seront applicables au 1er mars 2023.

Rappel des règles habituelles d’éligibilité dans lesquelles s’inscrivent les mesures du présent article :

Sont éligibles à une augmentation du salaire de base les collaborateurs :

* ayant répondu aux attentes du poste en 2022,
* justifiant d’une présence effective de 3 mois minimum en 2022.

Le salaire de base ne peut, par l’effet d’une augmentation (y compris par l’effet de la mesure exceptionnelle décrite ci-dessus), dépasser le plafond de l’échelle, fixé à 1,25. Les collaborateurs dont le salaire de base est situé à 1,25 de leur échelle, ou au-delà, ne sont pas éligibles.

**Article 2 : Prime exceptionnelle pour les collaborateurs dont la position dans l’échelle est égale ou supérieure à 1,25 de leur échelle :**

Pour les collaborateurs justifiant d’une présence effective de 3 mois minimum en 2022, présents au 1er avril 2023, répondant aux attentes du poste et dont la position dans l’échelle est supérieure à 1,25, une prime de 1300 € bruts sera versée en mars 2023.

Ce montant sera proraté pour les collaborateurs à temps partiels.

**Article 3 : Promotions et ajustements :**

En 2023, l’évolution professionnelle des collaborateurs reste une priorité pour Lilly France. Ainsi, 0,3% de la masse salariale sera consacrée aux promotions et ajustements.

**Article 4 : Prime de performance exceptionnelle :**

La prime de performance est reconduite pour les collaborateurs qui auront démontré une contribution exceptionnelle en 2023. La prime sera versée en mars 2024.

Environ 20% des collaborateurs pourront recevoir cette prime. La décision sera prise par le superviseur dans le cadre de la revue des salaires (ACR). Le fonctionnement de cette prime est similaire au « cash award » du programme de rémunération variable internationale.

**Article 5 : Prime de médaille du travail :**

Ce dispositif mis en place en 2020 est reconduit en 2023.

**Article 6 : CESU :**

Le dispositif de mise en place de CESU pour les travailleurs handicapés est reconduit en 2023, dans les conditions actuelles mais avec une revalorisation du plafond à 2265€/an/collaborateur.

Par ailleurs, les 2 extensions décidées en 2021 pour 2022, ouvrant droit au bénéfice de CESU pris en charge par Lilly sont également reconduites pour 2023 :

* Extension aux collaborateurs prenant un congé de proche aidant ou un congé de présence parentale (reconduction de la mesure en vigueur en 2022) :
  + - CESU pour une valeur de 1000€ / an
    - 1 seul versement par an pour une même situation (même enfant/même proche aidé) peu importe le nombre de congés liés à cette situation
    - cumulable avec le dispositif « don de jours de congé » en vigueur dans l’entreprise
* Extension aux collaborateurs parents d’un enfant reconnu handicapé :
  + - CESU pour une valeur maximum de 2265€ / an / collaborateur bénéficiaire de l’allocation d’éducation d’enfant handicapé (AEEH)

La Direction précise que les CESU (quel que soit le motif de déclenchement) sont cumulables dans la limite globale de 2265€/an/collaborateur

**Article 7 : Cotisations employeurs à la retraite supplémentaire :**

Les « cotisations employeur » à la retraite supplémentaire (Article 83) seront maintenues en 2023 (1.3% de la rémunération brute).

**Article 8 : Monétisation :**

En 2023, la possibilité de monétiser jusqu’à 10 jours de congé par an est maintenue, avec une monétisation possible des jours de congé vers les comptes de retraite supplémentaire (Article 83) ou du PERCOL, dans les limites prévues par la loi (et par l’accord 35h pour Lilly France).

**Article 9 : Mobilités durables :**

Les parties conviennent pour 2023 d’une indemnité « mobilité durable » de 30 centimes par km parcouru (exonéré de taxe et d’impôt) pour les collaborateurs utilisant les modes de transport ci -dessous :

* les vélos personnels mécaniques ou électriques;
* la voiture dans le cadre uniquement d'un covoiturage\* (pour le conducteur) ;
* autres engins de déplacement personnels (EDP) (non thermiques, motorisés ou non) tel que les scooters électriques, les trottinettes et patinettes électriques, les gyropodes, les monoroues ou les hoverboards.

Conditions d’application :

* Dans la limite de 700€ toutes mobilités durables confondues (limite portée à 800€ en cas de cumul avec un abonnement transport en commun)
* Tous les salariés sans condition d’ancienneté
* \*Pour les collaborateurs de Fegersheim qui doivent venir en voiture les indemnités km de 10ct/km au titre des frais professionnels sont non déductibles du forfait de 700€

Les parties conviennent également que la prise en charge de l’abonnement transport en commun à hauteur de 100% à Fegersheim est reconduite pour 2023.

Concernant les abonnements multimodaux, pour continuer à favoriser l'utilisation des transports au commun vers le site de Fegersheim, ces abonnements proposés par la régie de transport local pourront de nouveau en 2023 être remboursé à hauteur de 100% en 2023.

La prise en charge de l’abonnement du Pass Navigo à hauteur de 100% à Neuilly est également reconduite en 2023.

**Article 10  : Date d’effet, durée, révision et publicité de l’accord :**

Paragraphe 1 *–* Date d’effet et durée :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet le 1er janvier 2023 et prendra automatiquement fin le 31 décembre 2023. La Direction invitera les organisations syndicales représentatives avant ladite échéance en vue d’engager la négociation d’un nouvel accord.

Paragraphe 2 *–* Révision :

Celle-ci est possible dans les conditions légales en vigueur au moment de la demande de révision.

Paragraphe 3 *–* Publicité :

Conformément à l’article L.2231-5-1 du Code du travail et au décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, la publicité du présent accord, en version anonymisée, se fera sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail pour publication sur le site de Légifrance.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 23/11/2022

|  |  |
| --- | --- |
| xx, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes, |  |
| Le syndicat CFDT, représenté par xx, en qualité de Délégué syndical central, dûment mandaté |  |
| Le syndicat FIL, représenté par xx, en qualité de Délégué syndical central, dûment mandaté |  |