**PROTOCOLE D’ACCORD NAO 2022**

Entre les soussignés,

Sensient Cosmetic Technologies, dont le siège social est situé 7-9 Rue de l’industrie 95310 SAINT-OUEN L’AUMONE, représentée par, en sa qualité de Directeur Général,

D’une part,

Et

L’organisation syndicale CFTC représentée par Délégué syndical,

L’organisation syndicale CGT représentée par, Délégué syndical,

D'autre part,

Au terme de trois réunions qui se sont tenues les 3 février, 17 février et 10 mars 2022, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 – Philosophie générale de l’accord**

Au travers de cet accord, les parties ont souhaité concilier, d’une part, la volonté forte de la Direction de valoriser la performance individuelle des salariés et, d’autre part, la demande des Organisations Syndicales d’accorder une place significative à des mesures collectives.

Ainsi, cet accord comporte deux volets principaux, représentant un budget total de l’ordre de 5,7% de la masse salariale :

* Un volet « augmentation des salaires » représentant un budget de 3% de la masse salariale ;
* Un volet « mesures à caractère collectif » représentant un budget de l’ordre de 2,7% de la masse salariale.

Par ailleurs, cet accord ancre 3 engagements majeurs pris ou reconduits pour l’année 2022.

**Article 2 – Augmentations des salaires 2022**

Malgré une situation économique qui demeure instable et un manque de visibilité quant à l’évolution à venir, la Direction souhaite récompenser l’effort et la contribution des salariés, avec un budget d’augmentation de la masse salariale de 3%, hors éventuelles promotions individuelles.

Le % d’augmentation individuel sera basé sur les critères de l’évaluation individuelle annuelle (Performance review).

La revalorisation concerne les salariés présents de plus de 3 mois dans l’entreprise au 31 décembre 2021. Il n’y a pas d’augmentation pour celles et ceux en instance de départ de l’entreprise.

Les augmentations de salaires auront lieu le 1er avril 2022 sans effet rétroactif, comme cela est pratique dans l’ensemble du Groupe.

**Article 3 – Mesures à caractère collectif**

Ces mesures marquent la volonté de l’entreprise de toucher le plus grand nombre de salariés.

Elles représentent un budget de l’ordre de 2,7% de la masse salariale qui se répartit ainsi : 0,2% pour la revalorisation de la prime vacances, 1,1% consacrés à l’augmentation de la part patronale dans la cotisation à la complémentaire santé, 0,8% dédiés au versement exceptionnel d’une prime « Macron » et 0,6% au titre de la reconduction de la prime d’assiduité.

3.1. Revalorisation de la prime vacances

Le montant de la prime vacances actuellement de 800€ est porté à 850€, soit une revalorisation de 6,2%. Les conditions d’attribution de cette prime demeurent quant à elles inchangées.

3.2. Augmentation de la part patronale dans la cotisation à la complémentaire santé

La cotisation à la complémentaire santé (ou « mutuelle ») est aujourd’hui supportée à 40% par les salariés et 60% par l’employeur. La prise en charge par l’employeur sera désormais portée à 80%. A la date de signature du présent accord, ceci représente un gain pour le salarié de 424€ sur une année pleine.

3.3. Versement exceptionnel d’une prime « Macron »

Afin de tenir compte de la soudaine hausse des coûts de l’énergie et de la possibilité offerte par le cadre légal de verser une prime à des conditions avantageuses pour les salariés et l’entreprise, il a été décidé d’attribuer à titre exceptionnel une prime à tous les salariés présents à l’effectif au 31 mars 2022. Le montant de cette prime est fonction du salaire de base à cette même date :

* Salaire de base inférieur ou égal à 2 500€ bruts : prime de 400€
* Salaire de base compris entre 2 501€ bruts et 5 000€ bruts : prime de 300€
* Salaire de base supérieur à 5 000€ bruts : prime de 200€

Cette prime exceptionnelle sera versée sur la paie du mois de mars 2022.

3.4. Reconduction de la prime d’assiduité

La prime d’assiduité qui avait été réintroduite en 2021 est reconduite en 2022, selon les mêmes modalités que celles précisées dans la note de service 2021-007 du 3 mai 2021 ainsi que dans le PV de fin de conflit du 2 juin 2021, à savoir :

* Cette prime a vocation à récompenser les salariés les plus assidus et auxquels un effort de manutention est demandé.
* Elle est versée trimestriellement aux opérateurs et AM de production, aux personnels des magasins réception et expédition et à l’équipe de maintenance le mois suivant le trimestre échu (juillet pour le 2nd trimestre, octobre pour le 3ème trimestre, janvier pour le 4ème trimestre).
* Son montant est de :
  + 200€ bruts / trimestre sans aucun jour d'absence (à l’exception des congés et congés pour évènements familiaux) ;
  + 150€ bruts / trimestre si le salarié a été absent 1 jour sur la période ;
  + 100€ bruts / trimestre s’il a été absent 2 jours sur la période.
* Aucune prime n’est versée au-delà de 2 jours d’absence.
* Enfin, pour souligner l’enjeu collectif de cette période, cette prime sera doublée chaque trimestre si le nombre de lignes de commandes en retard lié à la production, en fin de trimestre est nul.

3.5. Ajout d’un jour de congé pour enfant malade

Le nombre de jours de congés pour enfant malade avec maintien de la rémunération est porté à 3 jours par famille et par année civile.

**Article 4 – Majoration de la prime d’astreinte « Maintenance »**

Afin de tenir compte du recours plus fréquent de l’astreinte maintenance durant les jours de week-end, la prime d’astreinte telle que définie par l’accord sur la mise en place d’astreinte du 10 septembre 2013 est portée de 135€ à 189€.

**Article 5 – Autres engagements pris pour l’année 2022**

La Direction s’est engagée à ouvrir ou poursuivre les discussions sur les thèmes suivants en 2022.

5.1. Reprise des discussions relatives à la pratique du télétravail occasionnel

La Direction s’engage à réunir les représentants du personnel dans le cours du 1er semestre 2022 afin d’aboutir à l’adoption d’une charte encadrant la pratique du télétravail occasionnel au sein de la Société.

5.2. Poursuite des actions engagées afin de réduire la pénibilité des équipes fabrication et magasins

A la suite de l’engagement pris dans le PV de fin de conflit du 2 juin 2021, de nombreuses actions ont été engagées. Il est rappelé que l’objectif était et reste d’associer le terrain, d’établir des priorités dans les sujets qui seront listés, d’assurer un rythme de progression soutenu et de communiquer plus largement sur les travaux de ces groupes.

Par le présent accord, la Direction renouvelle son engagement de veiller au déploiement d’actions concrètes et à un rythme plus soutenu. Elle veillera également à ce que ces actions soient régulièrement communiquées aux salariés concernés.

5.3. Ouverture de négociations d’un accord portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L’entreprise a engagé régulièrement des actions pour promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2019 la Direction a établi un plan d’action articulé autour de 3 points : le recrutement, le développement des carrières et la formation.

Elle présente par ailleurs périodiquement des données à ce sujet aux Instances de Représentation du Personnel et elle publie l’index de l’égalité professionnelle (score 2021 : 77/100).

Au cours du 1er semestre 2022, des discussions seront ouvertes en vue de parvenir à la signature d’un accord destiné à poursuivre ces actions de promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes chez Sensient Cosmetic Technologies.

**Dépôt**

Le présent accord est conclu en 5exemplaires originaux, pour l’entreprise, pour le syndicat signataire, et pour assurer les formalités de dépôt et de publicité de l’accord. La Direction procédera aux formalités de publicité prescrites par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail :

* Dépôt de 2 exemplaires - dont une version électronique - à la Direccte de Cergy Pontoise
* Dépôt d’1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de Pontoise

Fait à Saint-Ouen l’Aumône, le 15 mars 2022

**Pour la Société Sensient Cosmetic Technologies**

**Pour l’Organisation syndicale représentative et présente**

CFTC

**Pour l’Organisation syndicale représentative et présente**

CGT