# ACCORD D’ENTREPRISE CONCLU DANS LE CADRE DE LA

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

# SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

**POUR LA SOCIETE**

**ASTRAZENECA DUNKERQUE PRODUCTION**

**POUR L’ANNEE 2023**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La Société **ASTRAZENECA DUNKERQUE PRODUCTION (ci-après AZDP),** Société en commandite simple, située au 224, avenue de la Dordogne – 59640 DUNKERQUE représentée par XXXX XXXX agissant en qualité de Directrice de Site,

**D’UNE PART,**

**ET**

Les Organisations syndicales représentatives ci-dessous énumérées en la personne de leurs délégués syndicaux valablement désignés  :

**Le Syndicat CFE-CGC,**

Représenté par XXXX XXXX, en qualité de délégué syndical,

**Le Syndicat CFDT,**

Représenté par XXXX XXXX, en qualité de délégué syndical,

**Le Syndicat CGT,**

Représenté par XXXX XXXX, en qualité de délégué syndical,

**Le Syndicat UNSA,**

Représenté par XXXX XXXX, en qualité de délégué syndical,

**D’AUTRE PART,**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a convoqué le 26 septembre 2022 l’ensemble des organisations syndicales représentatives afin de participer à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ainsi que sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Au cours de la première réunion qui s'est tenue le 17 octobre 2022, la Direction a remis aux délégués syndicaux les documents suivants en vue de l’engagement des négociations annuelles obligatoires :

* La documentation relative à l’information sur les salaires effectifs, le temps de travail, l'organisation de la durée du travail, le partage de la valeur ajoutée
* Un rappel sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulements de carrière entre les femmes et les hommes
* Le planning envisagé pour les réunions

Lors des réunions qui se sont organisées entre octobre 2022 et janvier 2023, les Organisations syndicales ont fait part à la Direction de leurs revendications, qui sont annexées au présent accord.

Lors de ces réunions, les différents thèmes de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévus par les articles L.2242-15 et suivants du Code du travail ont été abordés, à savoir :

* Les salaires effectifs ;
* La durée effective et l'organisation du temps de travail ;
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l’objet d’accords spécifiques conclus au niveau de l'entreprise et que dans ce cadre, les parties sont dispensées de renégocier annuellement sur ce thème.

En effet, en matière d'intéressement, de participation et d’épargne salariale, les accords suivants sont actuellement en vigueur au sein de l'entreprise :

* + Accord de participation en date du 28/06/2013
  + Règlement relatif au Plan d’Epargne Entreprise
  + Avenant de conversion du PERCO en PERECO en date du 11 avril 2022
  + Accord d’intéressement en date du 29 juin 2022 portant sur les exercices 2022 – 2023 et 2024

Les échanges entre les Organisations Syndicales et la Direction ont notamment porté sur l’augmentation significative des prix à la consommation tout au long de l’année 2022, ayant un impact sur le pouvoir d’achat des salariés de l’Entreprise.

A l'issue des réunions de négociation, la Direction et les organisations syndicales se sont entendues sur les mesures du présent accord.

**CHAPITRE I - AUGMENTATIONS DE SALAIRE**

**Article 1 – Enveloppe collective destinée aux augmentations individuelles pour l’année 2023**

La population éligible à **l’augmentation individuelle au mérite** est définie comme suit :

L’ensemble des collaborateurs en CDI relevant des Avenants II (Techniciens et Agents de Maîtrise à partir du coefficient 250) et III (Cadres) de la Convention Collective des Industries Chimiques ayant plus de 6 mois d’ancienneté au 31 décembre 2022, présents dans les effectifs AZDP au 1er janvier 2023, et n’ayant pas été absents plus de 6 mois en continu ou discontinu au cours de l’année 2022 (hors absence assimilée à du travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle).

Les collaborateurs bénéficiant d’un niveau de rémunération (salaire de base) supérieur à 120% du niveau de rémunération des salariés occupant des fonctions équivalentes au regard de l’enquête annuelle sur les rémunérations à laquelle participe AZDP (référence marché MRP) ne sont pas éligibles à l’augmentation de salaire individuelle.

Les augmentations individuelles seront distribuées par les managers, à compter du 1er mars 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, aux collaborateurs appartenant à la population éligible en fonction de leur niveau de performance pour l’année 2022 et de leur positionnement salarial au regard des niveaux de salaires mentionnés dans l’enquête annuelle sur les rémunérations (référence marché MRP).

L’enveloppe collective destinée aux augmentations individuelles pour 2023, qui correspond à un % des salaires de base de la population éligible à l’augmentation individuelle, diffère en fonction du coefficient des collaborateurs concernés. Les montants de l’enveloppe collective d’augmentation individuelle sont fixés conformément au tableau inséré à l’article 3 du présent accord.

**Article 2 – Augmentation générale du salaire de base**

La philosophie des augmentations de salaire au sein d’AZDP reste l’augmentation individuelle au mérite. Compte-tenu du contexte externe particulier lié notamment à l’augmentation significative des prix, une augmentation générale du salaire de base est décidée à titre exceptionnel en 2023.

La population éligible à **l’augmentation générale** du salaire de base est définie comme suit :

L’ensemble des collaborateurs en CDI ou en CDD relevant des Avenants I (Employés – Ouvriers), II (Techniciens et Agents de Maîtrise) et III (Cadres) de la Convention Collective des Industries Chimiques présents dans les effectifs AZDP au 1er janvier 2023. L’augmentation générale ne concerne pas les collaborateurs de l’Avenant III dont le coefficient est égal ou supérieur à 550 et faisant partie soit du Comité de Direction AZDP, soit d’une organisation globale AZ (collaborateurs dits « hosted »).

L’augmentation générale sera attribuée au 1er mars 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Le montant de l’augmentation générale diffère en fonction du type de contrat et du coefficient des collaborateurs concernés.

Les montants de l’augmentation générale sont fixés conformément au tableau inséré à l’article 3 du présent accord.

**Article 3 – Enveloppe collective destinée aux augmentations individuelles et augmentation générale**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Coefficient  160 à 225** | **Coefficient**  **250 à 360** | **Coefficient**  **400-460-550  (hors CODIR)** | **Coefficient >= 550+ (membres CODIR ou « hosted »)** |
| **Augmentation générale**  **du salaire de base mensuel** | 6% | 5% | 3% | --- |
| **Enveloppe augmentation individuelle au mérite\*** | --- | 1% | 3% | 4% |
| **TOTAL** | **6%** | **6%** | **Moyenne de 5%** | |

\* Sont éligibles à l’augmentation individuelle, les collaborateurs n’ayant pas été absents plus de 6 mois en continu ou discontinu au cours de l’année 2022 (hors absence assimilée à du travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle) et ne bénéficiant pas d’un niveau de rémunération (salaire de base) supérieur à 120% du niveau de rémunération des salariés occupant des fonctions équivalentes au regard de l’enquête annuelle sur les rémunérations à laquelle participe AZDP (référence marché MRP)

* Les collaborateurs en CDI n’ayant pas plus de 6 mois d’ancienneté au 31 décembre 2022, ou les collaborateurs en CDD relevant des Avenants I (Employés – Ouvriers), II (Techniciens et Agents de Maîtrise) et III (Cadres) de la Convention Collective des Industries Chimiques seront éligibles aux montants d’augmentation mensuelle repris ci-après en fonction de leur coefficient :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Coefficient  160 à 225** | **Coefficient**  **250 à 360** | **Coefficient**  **400 - 460** |
| **Augmentation générale**  **mensuelle du salaire de base** | 30 € bruts | 40 € bruts | 50 € bruts |

**CHAPITRE II - AUTRES MESURES**

**Article 4 – Prime de transport**

Compte tenu de la hausse exceptionnelle des prix du carburant, les parties ont convenues de porter le montant de la prime de transport à **30 € nets, par mois,** par salarié éligible, au seul titre de l’année 2023.

Par le versement de cette prime de transport, la Direction souhaite participer à une partie des frais de de carburant ou d’alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes, engagés par les salariés qui sont contraints d’utiliser leur véhicule personnel pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle au site d’AZDP, conformément aux dispositions l’article L.3261-3 du Code du travail.

Le versement de cette prime de transport est réservé aux collaborateurs qui sont contraints d’utiliser leur véhicule personnel (voiture, moto, scooter) pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail (compte tenu, soit des difficultés d’accès au site AZDP qui n’est pas desservi par un service public de transport collectif régulier, soit en raison d’horaires de travail qui ne permettent pas d’utiliser un mode collectif de transport : travail posté, de nuit…).

Il est rappelé que le versement de cette prime est exclu pour :

- les collaborateurs qui bénéficient de la mise à disposition permanente d’un véhicule par AZDP

- les collaborateurs qui bénéficient d’un autre mode de prise en charge de leurs frais de transport (collaborateurs qui bénéficient du remboursement partiel du coût d’abonnement à des frais de transport publics de voyageurs, collaborateurs qui bénéficient du versement d’une subvention de la Région des Hauts de France etc…)

**Article 5 – Prime de disponibilité**

A compter du 1er janvier 2023, il est convenu entre les parties que le **montant de la prime de disponibilité** est porté à **65 € bruts.** Il est rappelé que cette prime est versée à tout collaborateur (à l’exception des membres du Comité de Direction), qui serait amené à intervenir sur le site d’AZDP, dans les conditions cumulatives suivantes :

* Intervention nécessitant que le salarié revienne sur le site, de manière exceptionnelle, à la demande de la hiérarchie
* Intervention effectuée en semaine (du lundi au samedi inclus), en dehors des horaires de travail ou effectuée un jour férié, pour des raisons d’activité
* Intervention effectuée hors astreinte et périodes d’arrêt de production
* Intervention effectuée hors changement de rythme de travail pour formation ou passage d’un poste du matin à un poste d’après-midi et inversement,

**Article 6 – Attribution d’un jour d’absence pour « petit-enfant » malade sans perte de rémunération**

En complément des jours de congés pour « évènements familiaux » déjà en vigueur dans l’Entreprise, il est convenu d’attribuer une journée d’absence pour « petit-enfant malade » pour les salariés grands-parents.

Ces salariés pourront bénéficier d’une journée d’absence par an sans perte de rémunération, en suivant la même procédure que celle des jours pour enfant malade.

**Article 7 – Dotation exceptionnelle CSE**

A titre exceptionnel, la Direction s’engage également à verser au CSE une **dotation exceptionnelle de 3 000 €** au titre de la seule année 2023, dans l’hypothèse où le CSE serait amené à poursuivre le contrat de prestation de services conclu en vue de bénéficier de la mise à disposition d’un salarié extérieur pour effectuer les missions administratives du CSE (rédaction des procès-verbaux de réunion, notamment).

**CHAPITRE III – DUREE DE L’ACCORD ET PUBLICITE**

###### **Article 8 - Dispositions générales**

**Article 8.1 – Champ d’application**

Le présent accord s’appliquera à compter du 1er janvier 2023 à l'ensemble des collaborateurs de la Société AstraZeneca Dunkerque Production sous réserve des mesures réservées à certaines catégories de salariés expressément visées dans l’accord.

# Article 8.2 – Durée de l’accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des mesures à durée déterminée suivantes :

* Article 1 – Enveloppe collective destinée aux augmentations individuelles pour l’année 2023
* Article 2 – Augmentation générale du salaire de base
* Article 3 – Enveloppe collective destinée aux augmentations individuelles et augmentation générale
* Article 4 – Prime de transport pour l’année 2023
* Article 7 – Dotation exceptionnelle CSE

Il entrera en vigueur le jour suivant son dépôt auprès de l’Administration du travail

# Article 8.3 - Révision de l’accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

# Article 8.4 - Dénonciation de l’accord

Sous réserve des mesures prises pour une durée déterminée (articles 1-3-6), le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l’une quelconque des parties signataires sous réserve d’une notification préalable adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de trois mois, conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

La partie qui dénonce l'accord est tenue de respecter les mêmes formalités de dépôt que celles prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail au moment de la conclusion d'un accord collectif.

La dénonciation est notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit donner lieu à un dépôt auprès de la DREETS et du Conseil des Prud’hommes.

# Article 8.5 – Formalités de dépôt et de publicité de l’accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentative[[1]](#footnote-1)s.

Un exemplaire du présent accord sera remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Dunkerque par le représentant légal de l’entreprise.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé par le représentant légal de l’entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail dédiée au dépôt des accords collectifs.

Lors de ce dépôt dématérialisé, le représentant légal de l’entreprise procèdera simultanément au dépôt d’une version anonymisée du présent accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l’accord. Les paraphes et les signatures des parties seront également supprimés de cette version anonymisée de l’accord. Cette version anonymisée du présent accord sera rendu publique et versée dans une base de données nationale accessible gratuitement en ligne.

Un avis indiquant l’existence du présent accord et le lieu où il peut être consulté, sera affiché dans l’entreprise aux endroits habituels. Un exemplaire à jour du présent accord, sera consultable par tous les collaborateurs sous sa forme électronique, via le réseau intranet.

Un exemplaire du présent accord sera remis aux membres du CSE, ainsi qu’à chaque délégué syndical.

Les éventuels avenants au présent accord feront l’objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que l’accord lui-même.

Fait à Dunkerque, le 18 janvier 2023 en 7 exemplaires originaux

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour les Organisations Syndicales,** |  | **Pour la Direction,** |
| CFE-CGC : XXXX XXXX |  | XXXX XXXX |
| CFDT : XXXX XXXX |  |  |
| CGT : XXXX XXXX |  |  |
| UNSA : XXXX XXXX |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)