

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ENSEMBLE DES THEMES
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNEE 2020**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

D'UNE PART,

ET :

D'AUTRE PART,

Ensemble dénommées les «Parties» signataires,

SIGNATAIRES

Entre :

D'une part

Et

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-5 et suivants du Code du travail, la Direction de [redacted] et les organisations syndicales se sont réunies afin de déterminer les mesures salariales au titre de l'année 2020 et autres dispositions conventionnelles.

En 2019 nous avons poursuivi notre effort d'investissement dans nos trois programmes majeurs qui représentent le futur de [redacted]. Une année importante est devant nous.

L'implication et l'engagement de chacun sont importants pour réaliser nos objectifs selon nos ambitions – produits de qualité et répondant aux besoins de nos clients actuels et futurs.

Nous sommes fortement attachés à une démarche qui prend en compte le long terme aussi bien pour la Maison que pour ses salariés. L'engagement de [redacted] est démontré par l'ensemble des actions mises en place dans la société. Cet engagement se traduit aussi dans la politique de rémunération globale, et en 2019 beaucoup d'actions ont été lancées pour répondre aux attentes des salariés.

La rémunération globale regroupe les principales composantes de la rémunération directe et indirecte. C'est-à-dire aussi bien le salaire de base que les avantages sociaux, le développement professionnel, la qualité de vie au travail et la culture d'entreprise. Souvent la partie indirecte de la rémunération globale est méconnue et la NAO donne l'opportunité de revoir l'ensemble de ces éléments.

Cette année, nous avons voulu poursuivre dans le même esprit que la NAO de 2019 qui a porté ces fruits. Nous avons ainsi porté une attention particulière au pouvoir d'achat, et ce, sur la durée.

Les jeunes diplômés étant aussi porteurs de notre avenir, ils continueront à bénéficier d'une enveloppe d'augmentation spécifique pour la 7ème année consécutive. Elle est destinée à promouvoir nos jeunes embauchés durant leurs premières années au sein du Groupe. Cette année nous assouplissons les conditions d'éligibilité pour donner la possibilité à plus de jeunes d'en bénéficier.

A l'issue de ces réunions, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

CHAPITRE I – LA REVISION DES REMUNERATIONS

1.1 Augmentation au mérite

L'enveloppe globale d'augmentation individuelle au mérite est de **2,0%** à laquelle s'ajoute une enveloppe spécifique « jeunes » équivalente à **0,4%** de la masse salariale, soit un total de **2,4%**.

L'enveloppe d'augmentation au mérite est découpée en trois budgets correspondant à :

- **2,4%** de la masse salariale éligible telle qu'existante au 31 décembre 2019 pour les groupes de classification de **1B à 4C**
- **2,0%** de la masse salariale éligible telle qu'existante au 31 décembre 2019 pour les groupes de classification de **5A à 7B**
- **1,6%** de la masse salariale éligible telle qu'existante au 31 décembre 2019 pour les groupes de classification de **8A à 9A**

Elle sera distribuée selon les mérites de chacun et donnera en principe lieu à paiement en mars 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020. Toutefois, nous nous laissons la possibilité de repousser le traitement en paie sur le mois d'avril si nécessaire, pour assurer le bon déroulement de la définition et l'implémentation des augmentations individuelles.

Le budget dévolu à chacun des groupes de classifications s'applique uniquement dans ce groupe. Il n'est donc pas reportable d'un groupe à un autre.

Les trois grilles ci-dessous, correspondant aux trois enveloppes budgétaires, sont mises en œuvre pour l'application des augmentations au mérite.

Ces différentes grilles s'appliquent pour les non cadres et les cadres des groupes de classification visés.

La position de chaque salarié par rapport à la grille correspondante est issue des échanges entre le manager et son collaborateur via l'Entretien Annuel de Performance.

Grille s'appliquant aux salariés des groupes 1 B à 4C

Atteinte Objectif /Tenue de poste	1. Ne répond pas aux attentes	2. Répond en partie aux attentes	3. Répond aux attentes	4. Est supérieur aux attentes
0. N'a pas atteint ses objectifs	0%	0%	[0%;2.4%]	
1. A atteint partiellement ses objectifs	0%	0%	[0%;2.4%]	[0%;2.4%]
2. A atteint en grande partie ses objectifs	0%	[0%;2.4%]	[0%;2.4%]	[1%;5%]
3. A atteint ses objectifs	0%	[0%;2.4%]	[1%;5%]	[1%;5%]
4. A dépassé ses objectifs			[1%;5%]	[1%;5%]

Grille s'appliquant aux salariés des groupes 5A à 7B

Atteinte Objectif /Tenue de poste	1. Ne répond pas aux attentes	2. Répond en partie aux attentes	3. Répond aux attentes	4. Est supérieur aux attentes
0. N'a pas atteint ses objectifs	0%	0%	[0%;2,0%]	
1. A atteint partiellement ses objectifs	0%	0%	[0%;2,0%]	[0%;2,0%]
2. A atteint en grande partie ses objectifs	0%	[0%;2,0%]	[0%;2,0%]	[1%;5%]
3. A atteint ses objectifs	0%	[0%;2,0%]	[1%;5%]	[1%;5%]
4. A dépassé ses objectifs			[1%;5%]	[1%;5%]

Grille s'appliquant aux salariés des groupes 8A à 9A

Atteinte Objectif /Tenue de poste	1. Ne répond pas aux attentes	2. Répond en partie aux attentes	3. Répond aux attentes	4. Est supérieur aux attentes
0. N'a pas atteint ses objectifs	0%	0%	[0%;1,6%]	
1. A atteint partiellement ses objectifs	0%	0%	[0%;1,6%]	[0%;1,6%]
2. A atteint en grande partie ses objectifs	0%	[0%;1,6%]	[0%;1,6%]	[1%;5%]
3. A atteint ses objectifs	0%	[0%;1,6%]	[1%;5%]	[1%;5%]
4. A dépassé ses objectifs			[1%;5%]	[1%;5%]

Il sera précisé dans la note d'accompagnement à la mise en œuvre de ces mesures que ces grilles s'appliquent uniformément et sans exception à toutes les Directions.

Congé maternité : Sans préjuger de leur mérite, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, les salariées en congé de maternité bénéficient à minima de la garantie d'évolution de rémunération sur la base de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de leur congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (c'est-à-dire ayant le même coefficient pour le même type d'emploi).

1.2 Enveloppe pour l'évolution des rémunérations des jeunes méritants

En vue d'appuyer l'évolution des rémunérations des jeunes, les signataires s'entendent pour ajouter une enveloppe supplémentaire pouvant aller jusqu'à 0,4% de la masse des salaires de base bruts éligibles au 31/12/19. Cette enveloppe permet de répondre aux besoins spécifiques que rencontrent les jeunes lors de leur entrée dans la vie professionnelle sans impacter

l'enveloppe des augmentations au mérite pour l'ensemble des employés. En effet, un écart de rémunération est souvent créé en début de la carrière lorsque le niveau de salaire est le plus bas. L'entreprise souhaite aider les jeunes à se positionner au début de leur vie professionnelle et ainsi les inscrire dans la durée chez . Cette enveloppe est dédiée aux augmentations des jeunes, quel que soit leur Groupe/Niveau, lorsqu'ils répondent aux conditions suivantes :

- être âgé de 30 ans ou moins,
- répondre aux attentes de son manager,
- être titulaire d'un diplôme correspondant aux prérequis du poste occupé.

Cette enveloppe est une enveloppe maximale qui peut ne pas être complètement utilisée dépendant des besoins et de l'évaluation des encadrants.

L'augmentation est applicable pour les jeunes entrés en 2016, 2017, 2018 et 2019.

1.3 Les augmentations liées à une promotion ou à un ajustement

La promotion se définit comme tout « **élargissement permanent des responsabilités du collaborateur** » que ce soit dans son poste actuel ou dans un nouveau poste.

Un ajustement se définit comme toute « augmentation salariale hors promotion et augmentation au mérite pour réduire un écart de rémunération constaté vis-à-vis du marché externe ou interne ».

Ces situations de promotion ou d'ajustement seront examinées et traitées au cas par cas conjointement entre les managers et le Manager Ressources Humaines avant d'être présentées au Directeur exécutif concerné.

CHAPITRE II – PRIME ANNUELLE : PRIME STAGO

En accord avec nos valeurs, le versement d'une prime d'un montant de 250€ Bruts est maintenu selon les conditions et modalités de versement antérieures.

CHAPITRE III – REVALORISATION DES PRIMES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Les primes liées aux conditions de travail sont revalorisées de la façon suivante :

Prime	Montant brut en euros
prime de changement de tenue	3,65
prime 2x8	12,60
prime équipe PR8	12,60
prime équipe flexible	7,50
prime horaire décalé	10,85
prime travail samedi 5eme jour	63,00
prime travail samedi 6eme jour	115,00
prime travail jour férié	115,00
Indemnité d'astreinte	206,00

Cette mesure s'applique à compter du 1er février 2020.

Un effort particulier a été voulu pour différencier les primes 2x8 et prime équipe PR8 au vu des contraintes associées.

Il est rappelé que la prime "Travail en 2x8" est attribuée uniquement aux salariés travaillant en équipe tout au long de l'année avec une alternance hebdomadaire équipe matin / équipe après-midi.

CHAPITRE IV – VERSEMENT DU 13EME MOIS

La direction a accepté la proposition d'effectuer le versement du 13eme mois en deux fois à la place d'un versement unique en décembre. En 2020, le versement du 13eme mois se fera ainsi en deux versements : 50% sur la paie de juin et 50% mi-décembre en acompte avec une régularisation sur la paie de décembre en fin de mois.

Un avenant à l'accord sur les modalités de calcul et de versement du treizième mois devra être signé avant la mise en place de cette mesure. Les autres clauses de l'accord sur les modalités de calcul et de versement du treizième mois restent inchangées.

CHAPITRE V – CRECHES D'ENTREPRISE

Dans le cadre du projet , le nombre de berceaux de 18 à 25.) augmente le nombre de berceaux de 18 à 25.

L'éligibilité est aussi revue passant de 3 ans d'ancienneté au moins à 1 an d'ancienneté au moins. Les autres conditions d'éligibilité restent les mêmes.

CHAPITRE VI – CONGE PAYES EXCEPTIONNEL

Pour harmoniser les congés payés lors d'un mariage et lors de la conclusion d'un PACS, il est décidé que les salariés ont droit, sur justification, à 5 jours de congés payés exceptionnels pour la conclusion d'un PACS.

Les congés exceptionnels doivent être pris au moment de l'évènement et respecter la procédure applicable.

Les autres demandes des partenaires sociaux seront étudiées après la fin des négociations au niveau du LEEM (organisation professionnelle des entreprises du médicament opérant en France).

CHAPITRE VII – PERCO ET ABONDEMENT

Il est précisé que les modalités applicables au PERCO sont reconduites pour 2020 à l'identique de 2019 (*) indépendamment du dépassement du plafond dédié par l'entreprise à l'abondement tel que décrit dans l'accord Perco.

() Par versements volontaires effectués par les salariés tout au long de l'année, selon le choix de chacun ; l'abondement se faisant au fil de ces versements et cessant lorsque son montant maximum est atteint.*

La Direction rappelle son attachement à ce que les collaborateurs préparent et anticipent leur retraite.

CHAPITRE VIII – AUTRES DISPOSITIONS

Les parties s'entendent sur :

- l'objectif de la mise en place du projet de primes de production pour juillet 2020.
- la réalisation d'études externes et internes des rémunérations dont l'objectif sera :
 - de positionner par rapport au marché,
 - d'identifier les éventuels écarts et de mettre en place une politique de rémunération cohérente et équitable en interne.

Les études définies sont :

- Etude d'impact de la période discontinue de l'enveloppe jeune,
 - Etude de positionnement et concernant les métiers de la supply chain et production,
 - Etude externe de rémunération en 2020,
 - Etude des départs en 2019,
 - Etude de la pratique prime de performance en cas de congé maternité
- la prévention et l'accompagnement des salariés ayant des difficultés physiques
 - Nomination d'un référent « handicap »,
 - Sensibilisation des représentants de proximité sur les dispositions de prévention et d'accompagnement.
 - le Forfait Mobilité
 - Après la publication d'un décret encadrant la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019, la direction étudiera le forfait mobilité et son potentiel déploiement au sein de :

CHAPITRE IX - DUREE - REVISION – DEPOT DE L'ACCORD

9.1 Durée

Les dispositions sont limitées au cadre de l'obligation d'engager tous les ans une négociation portant sur les salaires, soit pour une durée d'une année à compter de leur date d'application au terme de laquelle elles cesseront de produire effet sans autre formalité.

8

9.2 Révision

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de 1 mois suivant la demande de révision.

9.3 Dépôt et publicité

Conformément au décret n° 2018-362 du 15 mai 2018, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail en vue des formalités de dépôt et de publication sur la base de données nationale.

De plus, le présent accord sera déposé au secrétariat Greffe du Conseil des prud'hommes de

Cet accord sera communiqué à l'ensemble du personnel via les moyens de communication en vigueur dans l'entreprise.

Un exemplaire original a été établi pour chaque signataire.

A / i janvier 2020

