**négociation annuelle obligatoire**

**Accord d’entreprise du 25 AVRIL 2018**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**La Société ROLAND MONTERRAT**, dont le siège social est situé à Feillens, représentée par M. , en sa qualité de Directeur d’Usine,

**D’une part,**

**ET :**

**L'Organisation Syndicale CFDT**, représentée par M., en sa qualité de Délégué Syndical,

**D'autre part.**

Il a été conclu le présent accord :

**Préambule**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Les représentants de la Direction de l’entreprise et la Délégation de l’Organisation syndicale se sont réunis le 11 avril et 25 avril 2018 afin d’aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-5 et suivants du Code du travail.

Les thématiques de la rémunération et de la qualité de vie au travail ont été au cœur des échanges.

La Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur l’égalité entre les femmes et les hommes, les évolutions dans le secteur d’activité, la situation de l’entreprise.

Lors de ces négociations, les parties ont pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1. Champ d’application**

L’ensemble des dispositions du présent accord concerne l’ensemble des salariés de l’entreprise.

**TITRE II- REMUNERATIONS ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 2.1 Rémunérations**

La grille de salaires de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une date d’application pour tous les niveaux à compter du 1er mars 2018.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau** | **Coefficient** | **SMC** |
| Niveau I | 125 | 1505 |
| 130 | 1510 |
| 135 | 1514 |
| 140 | 1517 |
| Niveau II | 145 | 1520 |
| 150 | 1523 |
| 155 | 1528 |
| 160 | 1548 |
| 165 | 1569 |
| Niveau III | 170 | 1592 |
| 175 | 1620 |
| 180 | 1649 |
| 185 | 1677 |
| 190 | 1705 |
| 195 | 1733 |
| Niveau IV | 200 | 1778 |
| 205 | 1797 |
| 210 | 1816 |
| 215 | 1835 |
| 220 | 1862 |
| 225 | 1893 |
| Niveau v | 230 | 1925 |
| 235 | 1956 |
| 240 | 1988 |
| 245 | 2019 |
| 250 | 2049 |
| 255 | 2082 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Niveau** | **Coefficient** | **SMC** |
| Niveau VI | 260 | 2115 |
| 265 | 2147 |
| 270 | 2179 |
| 275 | 2212 |
| 280 | 2244 |
| 285 | 2275 |
| 290 | 2308 |
| 295 | 2341 |
| Niveau VII | 300 | 2372 |
| 305 | 2405 |
| 310 | 2436 |
| 315 | 2468 |
| 320 | 2501 |
| 325 | 2533 |
| 330 | 2564 |
| 335 | 2597 |
| 340 | 2629 |
| 345 | 2662 |
| Niveau VIII | 350 | 2829 |
| Niveau IXNiveau X | 400 | 3051 |
| 600 | 4283 |
| 700 | 4923 |

Au regard du niveau d’inflation, de l’augmentation FICT appliquée en mars 2018 et de la situation financière de l’entreprise, aucune mesure d’augmentation générale interne supplémentaire n’est actée au titre de 2018.

La moyenne d’augmentation des salaires en 2018 lié à la FICT est de 1,22%.

**Article 2.2 Prime sur objectifs**

La prime de Progrès versée à l’issue de l’entretien annuel dit de Progrès vise dans ces critères actuels à valoriser le présentéisme des salariés tout au long de l’année. Les autres critères sont plus difficilement objectivables et opérants en fonction des emplois.

Dans le cadre d’une politique d’entreprise tournée vers les valeurs que ce sont la sécurité et la qualité, la Prime dite de Progrès est revue afin de promouvoir ces piliers érigés comme des fondamentaux de l’image employeur « rénovée » tout en conservant son objectif initial de reconnaitre l’implication individuelle à travers le présentéisme.

**Critères d’évaluations et répartition** **:**

* Présentéisme 40 points (10 points maximum par trimestre) + 10 points si aucune absence pénalisante. Les absences non pénalisantes sont celles au titre des congés payés, crédit d’heures, repos compensateur, évènements familiaux (décès, mariage, naissance). Pour rappel, le congé paternité de 11 jours n’est pas un évènement familial. L’évaluation se fait au trimestre. Toute absence en dehors de la liste énoncée ci-avant ne permet pas d’obtenir de points sur le trimestre.
* Sécurité 30 points
* Hygiène et Qualité 30 points

**Les conditions d’attribution :**

* Etre présent au 31 mars N+1
* Personnel ouvrier, employé et techniciens
* Etre en CDI sur l’année d’évaluation

Pour les salariés embauchés en cours d’année, la prime sera calculée en fonction du temps de présence sur la période d’évaluation en trimestre plein

Pour les salariés dont le contrat est transformé en CDI, embauche suite CDD, en cours de période, se verront attribuer leur prime au prorata de leur ancienneté.

**Article 2.3 Equipe de polyvalence**

A compter du 2nd semestre 2018, une équipe polyvalente sera constituée. Elle permettra de maintenir un niveau de compétences stables entre activités (sandwich et pâté en croûte) au moment des pics de saisonnalité.

Les salariés ne seront donc pas affectés à un secteur en particulier mais à un emploi au niveau de l’entreprise. Le positionnement en termes de coefficient sera celui de la catégorie d’emploi exercé.

Les primes de froid ne seront pas maintenus en cas de passage sur une zone où l’activité n’est pas réalisée au froid (ex : passage de l’atelier sandwich à l’atelier fabrication cocktail).

**Article 2.4 Temps de travail**

L’accord temps de travail est en cours de finalisation, il sera présenté à signature au plus tard à la fin juin 2018. L’objectif de cette refonte est de prévoir les situations d’organisation du travail induites par les évolutions et contraintes liées à notre secteur d’activité.

**Article 2.4 Médailles du travail**

A compter de 2019, une cérémonie annuelle de remise de médailles de travail sera instaurée.

Une prime sera versée à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail :

* **20 ans médaille d’argent versement d’une prime de 200 € ;**
* **30 ans médaille de vermeil versement d’une prime de 300 €;**
* **40 ans médaille grand or versement d’une prime de 400 €.**

**Conditions d’attribution de la prime. La prime affectée à la remise de la médaille d’honneur du travail est soumise à l’ancienneté totale dans l’entreprise.**

**Article 2.5 Cartographie des emplois**

Un chantier de ré- évaluation des emplois sera initié courant 2018 afin de vérifier le positionnement des emplois au niveau de la grille des coefficients de la convention collective.

**TITRE III- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 3.1 – Développer «un passeport formation »**

Une pré intégration permettant de donner des informations générales sur l’entreprise, les postes, les règles premières en terme d’hygiène et de sécurité alimentaire est une pratique permettant de donner les premiers repères aux embauchés.

Néanmoins, nous constatons que les informations délivrées, en salle de façon collective sont insuffisantes afin de permettre aux nouveaux embauchés de comprendre les enjeux en matière de sécurité et d’hygiène.

En créant des parcours de formations de base par emploi en matière de sécurité, règles d’hygiène, sécurité alimentaire, le nouvel embauché identifiera plus rapidement les attendus à son poste, aura une meilleure connaissance des risques, des EPI à utiliser.

Cette cartographie permettra de prévoir la mise en œuvre des formations requises dans les quinze jours suivants la prise de poste. Par le déploiement de formation dès la prise de poste les objectifs sont les suivants :

* Fidéliser les nouveaux entrants en les accompagnants dans l’acquisition des règles spécifiques au poste en matière de bonnes pratiques d’hygiène/sécurité alimentaire,
* Développer le sentiment d’appartenance à l’entreprise en partageant des valeurs communes, en étant reconnu comme contributeur à la production.
* Prévenir la survenance des AT par une meilleure information des risques aux postes et la connaissance des bonnes pratiques en fonctions des tâches à exercer.

**Article 3.2 – Proposer des ateliers de bonnes pratiques**

Dans un contexte d’évolutions techniques, des métiers, de changements des organisations, et une constante de savoir gérer le personnel dans un environnement contraint par les délais, la compétence en management opérationnel des conducteurs est un enjeu ayant une répercussion sur la qualité de vie au travail de tous, conducteurs comme opérateurs.

L’organisation d’ateliers de bonnes pratiques se veut être une continuité à l’impulsion donnée par la formation en conduite de ligne. Tout comme la formation, les ateliers se veulent être un lieu d’échange permettant de fiabiliser une compétence clé sur le poste et ainsi permettre au conducteur de se sentir plus à l’aise dans leurs décisions aux quotidiens dans le domaine de la gestion du personnel sur ligne.

Dans un premier temps, ces ateliers s’adresseront aux conducteurs de lignes afin de développer ou renforcer leurs compétences managériales. L’objectif est multiple :

* Donner des repères pratiques afin de mieux appréhender les difficultés de la gestion au quotidien
* Uniformiser les outils liés aux évaluations des opérateurs encadrés
* Appliquer de façon homogène les consignes, être relais des directives et consignes

**Article 3.3 –L’Entretien de Progrès et l’entretien Professionnel : valorisation de ces temps d’échanges**

Les trames de l’Entretien de Progrès et de l’Entretien Professionnel seront revues et articulées de telle manière de faire de ces moments d’échanges entre salarié et responsable hiérarchique un point objectivé sur l’activité réalisée, les difficultés rencontrées, les moyens mis à disposition, les perspectives possibles.

L’objectif de ces échanges est de donner, au salarié, une vision claire et précise des missions liées à son poste de travail. Le salarié ayant une connaissance accrue de son périmètre et de ses responsabilités saura ainsi faire preuve de plus d’autonomie et être force de propositions. Le salarié ainsi impliqué deviendra acteur de la performance de l’entreprise.

Les responsables hiérarchiques seront formés sur le dernier trimestre 2018 à la passation de ces entretiens. Puis annuellement, les orientations générales seront déclinées à l’ensemble des responsables chargés de mener des entretiens afin de présenter les dispositifs ouverts aux salariés permettant de développer la qualité de vie au travail, l’employabilité de ceux-ci.

**TITRE IV- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Article 4.4 – Egalité salariale entre les femmes et les hommes**

La Direction a présenté les effectifs de l’entreprise :

Au 31/03/2018 : 322 salariés dont 171 femmes et 151 hommes. La société appliquant la grille de rémunération de la branche, et indépendamment du sexe, les parties constatent qu’il n’y a pas d’écart de rémunération entre les femmes et les hommes occupant le même poste. Les femmes sont présentes dans toutes les catégories professionnelles de l’entreprise. Les parties conviennent expressément que la négociation relative à la suppression des écarts en la matière et visant à lutter contre les discriminations est, dès lors, sans objet.

**TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 5 – Durée – Entrée en vigueur – dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, à compter du 27 avril 2018.

Il prendra donc fin automatiquement, le 27 avril 2019 sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

**Article 6 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes, à la diligence de la direction :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l’issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire,
* deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de l’Unité Territoriale de Bourg en Bresse,
* un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bourg en Bresse,
* enfin, mention de cet accord figurera sur le tableau de la direction.

Fait à Feillens le 27 avril 2018, en 5 exemplaires.

**Pour l'Organisation Syndicale CFDT Pour la Société,**

***.***