**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018/2019**

**Procès-verbal d’accord – Royal Canin Siège**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation collective s’est engagée sur l’ensemble des thèmes de négociation prévus par la loi entre :

* La société **ROYAL CANIN SAS** pour son établissement « Siège » représentée par XXXXX par délégation de XXXXX dûment habilitée à cet effet,
* La **CGC** représentée par son délégué syndical Etablissement Siège, XXXXX, conformément au PV d’ouverture des négociations au sein de l’UES lui donnant compétence dans ce domaine.

Les parties à la négociation se sont rencontrées, conformément à ce qui avait été convenu à plusieurs reprises, les 14 novembre, 27 novembre et 4 décembre 2018.

Lors de la première réunion, il a été remis à la délégation syndicale, les éléments d’information suivants :

* La situation économique de Royal Canin (Groupe et France)
* Les indicateurs économiques du marché
* La rémunération - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
* Le temps de travail
* Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
* La qualité de vie au travail

L’ensemble des indicateurs sociaux est donné en respectant les tris par catégorie professionnelle, par type de contrat lorsque cela est justifié et par genre dans le cadre d’un suivi de l’égalité professionnelle.

Les parties considèrent que ces éléments sont de nature à permettre de tenir une négociation loyale et sérieuse.

Au cours de ces réunions, les débats ont eu lieu afin de prendre en considération les points de vue de chacune des parties. La CGC a formulé les demandes suivantes :

1. Augmentation des rémunérations de 3% afin de prendre en considération le niveau d’inflation en France et du niveau d’engagement des associés.
2. Poursuite de notre démarche sur Egalité salariale Femmes/Hommes à niveau de poste équivalent.
3. Poursuite de la démarche « Qualité de vie au travail » en s’assurant du suivi des actions
4. Revalorisation de la prime de transport
5. Revalorisation de la part entreprise à la cotisation mutuelle
6. Augmentation du nombre de jour de congé pour enfant hospitalisé : demande de passage de 2 jours à 3 jours.
7. Augmentation du nombre de jour de télétravail de 26 jours à 45 jours avec une revue des critères d’éligibilité
8. Revalorisation de l’abondement de l’entreprise à hauteur de 100% versus 25% aujourd’hui lors d’un arbitrage CET vers le PERCO
9. Mise en place d’un PERCO avec des versements volontaires possibles avec un abondement de 100% de l’entreprise
10. Augmentation du nombre de jour possible dans le CET de 10 jours à 14 jours
11. Revalorisation de la grille liée aux congés payés pour ancienneté.

Chacune des demandes a fait l’objet d’un échange au cours des trois réunions qui se sont tenues. Au terme des échanges, la société a proposé les mesures suivantes :

La société confirme sa volonté d’avoir une politique salariale qui récompense la performance collective à travers l’intéressement et la participation et continuera par ailleurs une politique d’augmentations individuelles.

1. En 2019, le pourcentage attribué aux augmentations sera de 2%. Pour précision, la date effective des augmentations sera le 1er mars 2019.

Les autres volets de la négociation ont également été explorés afin de répondre aux demandes formulées au cours des négociations :

1. Concernant l’égalité salariale Femmes/Hommes à niveau de poste équivalent, le volet rémunération sera abordé dans le cadre de la mise en place de l’accord égalité professionnelle qui interviendra sur la fin de l’année 2018 au niveau de l’UES.
2. Suite aux engagements pris l’année dernière, la Société a poursuivi sur l’année 2018 son engagement sur la « qualité de vie au travail » avec :
3. La réalisation d’un bilan des actions menées par la Valériane pour valider la pertinence de cet accompagnement
4. Des échanges réguliers sur le projet avec le CHSCT en charge du suivi
5. La validation de la poursuite du partenariat avec la Valériane
6. La communication auprès des associés

La société s’engage à poursuivre la démarche sur 2019.

1. Pour répondre favorablement à la demande de revalorisation de la prime de transport, la société s’engage à augmenter le montant de la prime transport de 5% sur le barème applicable au 1er janvier 2019.
2. Concernant la demande de revalorisation de la part entreprise à la cotisation mutuelle, la société propose de faire évoluer le système de cotisations du contrat santé. Après la validation du comité de gouvernance des avantages sociaux Mars, la part employeur sera revalorisée à hauteur de 60% versus 55% et cela à compter du 1er juillet 2019.
3. En ce qui concerne la demande d’augmenter le nombre de jours de congé pour enfant hospitalisé, la société accorde 1 journée supplémentaire pour hospitalisation d’un enfant (dans les mêmes conditions d’éligibilité). Le nombre de jour de congé pour enfant hospitalisé est porté à 3 jours.
4. Enfin, sur 2019, la société s’engage à ouvrir des discussions au niveau de l’UES Royal Canin sur deux dispositifs actuellement encadrés par des accords d’entreprise, à savoir, le télétravail et le compte épargne temps.
5. Au-delà des demandes formulées par la CGC :

La société propose d’étendre également les 3 journées absences autorisées pour enfant hospitalisé à enfant en situation d’handicap (sous réserve de la présentation de la reconnaissance de la situation d’handicap).

En ce qui concerne la demande de révision du nombre de jours de congé d’ancienneté par tranche d’ancienneté, la société souhaite maintenir les pratiques actuelles qui pour rappel, sont les suivantes :

Ancienneté de 5 à 8 ans : 1 jour

Ancienneté de 8 à 11 ans : 2 jours

Ancienneté de 11 à 14 ans : 3 jours

Ancienneté de 14 à 17 ans : 4 jours

Ancienneté de plus de 17 ans : 5 jours

Enfin, concernant les deux demandes relatives au PERCO, la société n’est pas en mesure de faire évoluer aujourd’hui ce dispositif mais elle s’engage à remonter ce point aux équipes Rewards Mars France.

Au terme de ces réunions, les parties ont donc été en mesure d’aboutir à un accord et constituent par la présente un procès-verbal d’accord conformément aux dispositions des articles du Code du Travail.

Les parties se félicitent du niveau d’échanges et d’écoute lors des discussions qui ont permis d’aboutir à cet accord.

Le présent procès-verbal fera l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE du Gard et du secrétariat du greffe du Conseil de prud’hommes de Nîmes.

Fait à Aimargues le 6 Décembre 2018,

Pour la société **ROYAL CANIN SIEGE**, Pour la **CGC**,

XXXXX

par délégation de XXXXX XXXXXX