**PROCES VERBAL RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019**

**ENTRE :**

**La société JEAN HENAFF SA, Société Anonyme** dont le siège est à Ker Hastell POULDREUZIC (29710), inscrite au RCS de QUIMPER sous le numéro 375 580 594,

 Représentée par… agissant en qualité de Président du Directoire.

**La société JEAN HENAFF SAS, Société par Actions Simplifiée** dont le siège est à Ker Hastell POULDREUZIC (29710), inscrite au RCS de QUIMPER sous le numéro 402 978 639,

 Représentée par… agissant en qualité de Président du Directoire.

Composant l’Unité Économique et Sociale JEAN HENAFF

D’une part

**ET :**

 **Le représentant de l’organisation syndicale :**

* **Monsieur…, agissant en qualité de Délégué Syndical CFDT.**

D’autre part

**PREAMBULE :**

Les parties ont engagé les négociations annuelles obligatoires au titre de l’année 2019, et à cette fin elles se sont rencontrées à plusieurs reprises lors de différentes réunions de négociation qui se sont tenues les 15 Février, 7 mars, 21 Mars 2019 et 30 Juillet 2019, Madame … représentant la Direction en sa qualité de Directrice des ressources humaines.

Le syndicat a disposé des documents nécessaires établis par l’entreprise pour aborder la négociation, et lors de celle-ci l’ensemble des thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoire ont été abordés.

**Il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

**I – Rémunérations, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée et couverture sociale**

1. **Salaires réels** :

Cf accord des salaires signé le 28 Mars 2019 et accord d’intéressement en date du 27 Juin 2019.

**II – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET GESTION DES EMPLOIS**

1. **Égalité hommes –femmes**

Les processus de recrutement et de détermination des salaires excluent toute discrimination sexuée.

L’évaluation des indicateurs d’écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour l’année 2018 donne un résultat de 91 points.

**Selon le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicateur** | **Résultat obtenu** | **Nombre de points** | **Commentaires et recommandations** |
| Indicateur relatif à l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes | Par tranches d’âge et par CSP : Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4% | 36/40 points | Au sein de la CSP Ouvrier : l’écart des rémunérations H/F est maîtrisé par l’application des coefficients correspondant à une pesée et à une classification des postes. L’évolution des rémunérations est également suivie par la classification mise en œuvre.Tranches de « moins de 30 ans » et « de 30 à 39 ans » : l’écart des rémunérations HF est négatif avant application du seuil de pertinence, ce qui correspond à des rémunérations plus importantes pour les femmes que pour les hommes, plus particulièrement sur la CSP TAM.Tranches de « 40 à 45 ans » et de « 50 ans et plus » : l’écart des rémunérations H/F se creuse un peu plus dans les CSP TAM et Cadre.Recommandations :Principal axe de réflexion sur les catégories TAM et Cadre :Réfléchir à des indicateurs comparables pour des postes pouvant être très différents dans le contenu. Sur les postes clés  réaliser :Comparaison des salaires fixés par rapport au marchéComparaison des salaires en tenant compte de l’ancienneté sur le posteAnalyse des AI pratiquées chaque année |
| Indicateur relatif à l’écart de taux d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes | Inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés | 35/35 points | Taux d’augmentation en nombre HF :Le taux d’augmentations individuelles HF, comme défini dans le décret d’application, est très proche en termes de nombre d’hommes et de femmes concernés (écart absolu de 1,04%).Taux d’augmentation avant/après AI :A titre informatif, si on prend en considération les rémunérations avant et après AI, la moyenne de l’augmentation est moins importante pour les femmes que pour les hommes (3,53% contre 3,96%).A noter, que la plus grande AI concerne un homme suite à une promotion (Ouvrier>Technicien). Sans cette promotion, la moyenne de l’augmentation des rémunérations reste toujours moins importante pour les femmes que pour les hommes (3,53% contre 3,96%).Recommandations :Etude sur les promotions internes 2016, 2017 et 2018 |
| Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année suivant leur retour de congé de maternité | Egal à 100% | 15/15 points | 1 seul congé maternité en 2018AI pendant l’état de grossesseAI avril 2019, soit dans l’année suivant son congé maternité Recommandations :AI après et non avant congé maternité si possibleA formaliser lors de l’entretien de retour de congé maternité |
| Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 3 salariés | 5/10 points | 3 femmes sur 10 salariésPositionnement des femmes : Rangs 3, 6 et 10Recommandations :Analyse des évolutions individuelles des cadres supérieures femmes |
| **TOTAL** |  | **91 points** |  |

1. **Conditions de travail et maintien dans l’emploi**

La Direction se dote de moyens chaque année pour l’amélioration des conditions de travail.

Ainsi, pour permettre la réduction de la pénibilité physique, elle investit cette année dans la cobotique.

En 2019, le Robot Collaboratif (Cobot) sera mis en place au déballage des verrines dans le but d’aider les opérateurs. A l’avenir, il pourra être utilisé dans les autres ateliers.

En 2020 ou 2021, un système de Cobot mobile pourrait être utilisé pour déplacer les bacs.

Notre coordinateur sécurité environnement accompagné des référents SSCT du CSE recense et traite au fur et à mesure les demandes d’amélioration et les actions de prévention.

Enfin, fin 2019 l’entreprise lance un diagnostic **(Projet BALENCIO)** afin de pouvoir identifier et mesurer, au niveau individuel et consolidé, les facteurs qui impactent l’équilibre et l’engagement des salariés et ainsi travailler les causes « racines » de ces déséquilibres**.**

1. **Handicap, Gestion des emplois et compétences**

En 2019, la Direction a maintenu ses engagements dans le maintien et l’adaptation dans l’emploi de toutes personnes en difficulté.

Ainsi, elle a accompagné chaque salarié en difficulté dans la recherche d’une solution et/ou l’adaptation de son emploi.

Les entretiens professionnels continuent d’être réalisés et exploités.

La Direction poursuit la professionnalisation des managers, le développement des parcours professionnels avec une hausse de 34,97 % de personnes formées et du niveau d’investissement (2,55 % de la MS).

En ce qui concerne la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle, il n’y a pas eu de réclamations sur ce sujet.

1. **Droit à la déconnexion**

La Direction a mis en place fin 2018 un test de formation d’une ½ journée autour du digital en prenant l’angle de la communication interne et de la gestion des connaissances email, intranet, sms, téléphone, whatsapp.

Un volet de sensibilisation sur les risques psychosociaux de l’hyperconnexion auprès des participants a été à cette occasion aussi proposé.

 Le renfort de l’équipe informatique va pouvoir nous permettre de déployer et accompagner ces formations pour l’ensemble du personnel concerné par l’utilisation de ces outils de communication.

**III – Publicité et dépôt**

Le présent accord sera notifié par l’entreprise par remise en mains propres contre décharge à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

A l’expiration d’un délai de huit jours suivant la dernière notification dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions de l’article D.2231-2 du Code du Travail, sera adressé par l’entreprise en version électronique au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l’Emploi, Unité territoriale du Finistère.

Fait à POULDREUZIC

Le 30 Juillet 2019

En deux exemplaires originaux

Dont un est remis en main propre à chaque délégation

**Pour l’UES HENAFF Monsieur… en qualité de**

**Président du Directoire**

**Pour les organisations syndicales représentatives suivantes :**

**Monsieur…,**

**Délégué Syndical CFDT.**