

Accord sur les salaires 2021

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société ROQUETTE FRERES représentée par Monsieur Antoine TISON, en qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La CFDT, représentée par Monsieur Benoit FUMERY, délégué syndical central,
- La CFE-CGC, représentée par Monsieur Thierry LEROY, délégué syndical central,
- L'UNSA, représentée par Monsieur Jean MOREL, délégué syndical central,
- La CGT, représentée par Monsieur Franck GRUSON, délégué syndical central.

d'autre part,

Préambule

Les négociations annuelles obligatoires pour 2021 se sont tenues les 16,23 mars et 02 avril 2021.

Un document support remis lors de la réunion du 16 mars 2021 a pu servir de document de référence présentant les éléments économiques et sociaux de l'entreprise à travers notamment le chiffre d'affaires et l'Excédent Brut d'Exploitation ainsi que les salaires par sexe et par catégorie socio-professionnelle.

Article 1. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société ROQUETTE FRERES.

Il ne vise toutefois pas la revalorisation des salaires mensuels des apprentis, stagiaires et salariés en contrats de formation spécifiques, dont les rémunérations sont fixées par les dispositions légales.

Article 2. – Les augmentations de salaires

Article 2.1. La garantie de l'INSEE réel et l'amélioration du pouvoir d'achat pour les OETAM

2.1.1 La garantie de l'INSEE pour les OETAM

Les parties conviennent de garantir l'INSEE réel de 2020.

Au regard du contexte d'incertitude sur l'année 2021 en lien avec la situation sanitaire, aucune programmation pour hausse des prix ne sera mise en place.

Au 31 décembre 2021, l'apurement et la remise à niveau seront calculés. Il sera procédé à un versement d'apurement calculé sur le salaire de base et éventuellement à une remise à niveau sur la période au mois de janvier 2022.

2.1.2 L'amélioration du pouvoir d'achat pour les OETAM

Il est convenu d'améliorer le pouvoir d'achat des OETAM par une augmentation des barèmes (soit sur les salaires de base mensuels) **de 33 € au 1^{er} avril 2021**.

Article 2.2. Les mesures applicables aux cadres

Une mesure exceptionnelle d'un montant de 0,5 % du salaire de base annuel au 01 Mars sera appliquée pour les cadres à compter du mois d'avril 2021 avec un minimum annuel de 375 € bruts.

Dans un souci de réciprocité avec les OETAM, le montant de la RAN 2021 des OETAM sera ajouté au budget des augmentations individuelles négociées dans le cadre de la NAO de 2022.

Article 3. – Mise en œuvre d'une prime exceptionnelle

Article 3.1. Les mesures applicables aux OETAM

Les parties signataires conviennent du versement d'une prime exceptionnelle d'un montant de 500 € bruts pour les OETAM.

Cette prime sera versée au prorata temporis du temps de présence de 2020 en cas d'entrée en cours d'année à tous les collaborateurs présents au 1^{er} avril 2021 sur la paie du mois d'avril 2021.

Article 3.2. Les mesures applicables aux cadres

Un budget de prime exceptionnelle de 2 % du salaire annuel de base au 1^{er} mars 2021 sera alloué aux cadres ne bénéficiant pas d'une part variable (STI) ou de tout variable à court terme (ex : Cosmetics).

En lien avec la rétribution de la performance, la répartition de cette enveloppe sera calculée selon l'évaluation de la performance 2020 de chacun des collaborateurs en fonction de la répartition suivante :

Not on Target	0%	0 % du salaire de base
Partially On Target	50%	1 % du salaire de base
Mostly on Target	75%	1,5 % du salaire de base
On Target /Too new to rate	100%	2 % du salaire de base
Above Target	125%	2,5 % du salaire de base
Exceeds Expectations	150%	3 % du salaire de base
Outstanding	200%	4 % du salaire de base

Cette prime sera versée au prorata temporis du temps de présence de 2020 en cas d'entrée en cours d'année à tous les collaborateurs présents au 1^{er} avril 2021 sur la paie du mois d'avril 2021.

Article 4. – Augmentation de la participation employeur à la cotisation du PERE (Ex Article 83)

Une augmentation de 0,15 points de cotisation sera appliquée au 1^{er} avril 2021 faisant passer le taux des cadres de 2,35 % à 2,50 % et le taux des OETAM de 0,5 % à 0,65 %.
Les assiettes de cotisations restent inchangées.

Article 5. – Minimum cadre

Le minimum d'embauche cadre passe à 34 000 € brut annuel au 1^{er} avril 2021.

Article 6. – La mise en place d'une commission de gestion de la performance

Chaque collaborateur pourra demander la mise en place d'une commission de Gestion de la Performance.

Cette commission sera composée du salarié, de son manager, du HRBP et d'un représentant du personnel au choix du salarié.

Cette commission a pour vocation d'éviter un litige portant sur la fixation des objectifs ou sur l'évaluation de la performance. Elle n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs normaux mais à constituer une vocation d'explication exceptionnelle.

Par défaut, cette commission se réunit dans le cas où le collaborateur n'a fait l'objet d'aucune mesure salariale pendant 3 ans consécutifs.

Article 7. – Les jours de congés spéciaux

Les congés spéciaux pour décès (oncle, tante, grand-père, grand-mère) sont ouverts à la famille par alliance sur justificatif.

Les 5 demi-journées « dites enfant malade » sont utilisables aussi en cas d'hospitalisation. Ce dispositif est étendu à la famille recomposée sur justificatif.

Une réflexion autour de l'accompagnement des aidants sera menée dans le cadre de la négociation portant sur le handicap.

Article 8. – Ouverture de la pause de RTT pour les OETAM

Afin de clarifier et d'uniformiser la prise de JRTT pour les OETAM, il est convenu de la possibilité pour les OETAM de poser 1 à 2 jours de RTT pendant la période de juillet et d'août. Cette prise est soumise comme toujours à la validation de la hiérarchie et en tenant compte de l'organisation des différents

services. Cette mesure ne doit pas amener les collaborateurs à aboutir à des reliquats de congés payés en décembre.

Article 9. – Les conditions d'accueil des alternants et des stagiaires

Dans le cadre de la GEPP, des échanges sur la politique relative aux alternants et aux stagiaires et plus précisément à leurs conditions d'accueil seront réalisés dans le cadre de la commission de suivi de l'accord GEPP.

Article 10. – Règle d'indemnisation des déplacements

Les règles de déplacements seront clarifiées et feront l'objet d'une communication globale avant fin septembre 2021.

Article 11. – Indemnisation des Passation de Consigne (PC) pour les 2*8 et 2*8P sur Lestrem

Les règles d'attribution seront clarifiées avant la fin du mois d'Avril 2021. Si sur le terrain, les passations de consignes se réalisent alors il sera attribué des passations de consigne sur un des 2 postes soit l'équivalent de 08h00 par an. Dans le cas contraire, il ne sera pas attribué de passation de consigne.

Article 12. – Prime astreinte et permanence

Les éléments modifiés lors de la NAO de l'année dernière seront clarifiés et ajustés pour uniformiser les pratiques.

Article 13. – Mise en place du télétravail

Les modalités de mise en œuvre du travail seront rediscutées pour tenir compte des possibles évolutions réglementaires dans une période post covid.

Article 14. – Entrée en vigueur, formalités de dépôt et de publicité de l'accord

a. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, après que les formalités de dépôt et de publicité sont effectuées.

b. Dépôt

Le présent accord signé des parties sera déposé en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Pas-de-Calais, sur le site suivant : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Ce dépôt sera accompagné :

1. de la liste des établissements concernés avec leurs adresses respectives,
2. des copies des récépissés de notification des accords à chacune des organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Béthune.

c. Publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera également transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel, ainsi que sur le site intranet de la société.

Fait en 7 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Fait à Lestrem, le 02 avril 2021.

Signatures

Pour la société ROQUETTE FRERES

- Monsieur Antoine TISON, Directeur des Ressources Humaines France



Les Organisations Syndicales représentatives

- La CFDT, représentée par Monsieur Benoit FUMERY, délégué syndical central
- La CFE-CGC, représentée par Monsieur Thierry LEROY, délégué syndical central
- L'UNSA, représentée par Monsieur Jean MOREL, délégué syndical central



MCM F



- La CGT, représentée par Monsieur Franck GRUSON, délégué syndical central

Annexe 1

Liste des établissements concernés par l'accord

Le présent accord d'entreprise concerne l'ensemble des établissements de la société ROQUETTE Frères qui sont à titre indicatif les suivants :

Etablissement de LESTREM

N° Siret 35720005400017
1 rue de la Haute Loge,
62136 LESTREM

Etablissement de BEINHEIM

N° Siret 35720005400066
Route du Rhin
CS 20004
67930 BEINHEIM

Etablissement de VECQUEMONT

N° Siret 35720005400074
61 Avenue des Lilas
CS 20805
80800 VECQUEMONT

Etablissement de VIC-SUR-AISNE

N° Siret 35720005400124
Route de Compiègne
02290 – MONTIGNY LENGRAIN

Etablissement de LA MADELEINE

N° Siret 35720005400140
101 avenue République
CS 80213
59564 LA MADELEINE Cedex

Etablissement de LILLE

N° Siret 35720005400132
83 rue de Luxembourg
59777 EURALILLE