

Date : 12 mars 2018

Réf : AT/SC

De : **Stéphane COHEN**  
Directeur Général

à

Collaborateurs Puteaux et St Victor

Saint-Victor :  
Jean-Marc VANDEWIELE  
Lydie GIDEL

---

**Objet : Communication sur les résultats des NAO 2018 (Négociations annuelles Obligatoires)**

---

Chers collaborateurs,

A l'issue des 4 réunions de négociation annuelle portant notamment sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, qui se sont déroulées les 12 janvier, 25 janvier, 15 février et 2 mars 2018, nous vous informons des résultats de la négociation.

- ✓ **NAO** : Les 6 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise étaient présentes aux négociations. Aucune ne s'est portée en faveur de la signature d'un accord aux termes de la négociation. Ainsi, en application de l'article L 2242-4 du Code du travail, un procès-verbal de désaccord va être établi. Il reprendra l'ensemble des revendications ainsi que les dernières propositions de la direction et les mesures qu'elle entend appliquer de manière unilatérale.
- ✓ **Autres accords** : Au cours du processus de négociation, la direction a soumis aux organisations syndicales 3 projets d'accords :
  - Un accord sur la « **prorogation de la durée des mandats des élus de Saint-Victor** » pour l'aligner sur la celle des élus de Puteaux (fixée au 21/11/2018). Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales (**UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT et FO**).
  - Sur l'« **égalité professionnelle entre hommes et femmes** » sur lequel les Organisations syndicales et la Direction n'ont pas abouti à un accord. Par conséquent, un PV de désaccord ainsi qu'un Plan d'action reprenant l'ensemble des mesures proposées par la Direction va être rédigé. Une note de communication sera envoyée dans les prochains jours.
  - Sur le « **Dialogue social** », en vue d'encadrer la mise en place et le fonctionnement des futures instances représentatives du personnel après leur renouvellement, à compter du 21/11/2018. Au vu de la densité de ce sujet, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de poursuivre la négociation dans les prochaines semaines.

La direction remercie les organisations syndicales pour le bon déroulement du dialogue social.

Ainsi, pour ce qui concerne la NAO, les mesures qui seront appliquées sont les suivantes :

- **Etablissement de Puteaux - Siège et Réseaux :**

- **Augmentation individuelle du salaire de base : enveloppe de 1,7% de la masse salariale à répartir sous forme d'augmentation individuelle.** Les augmentations individuelles seront proposées par la ligne hiérarchique (proposition des managers, arbitrage par les directions de BU et départements sous la supervision de la DRH – DG). Une note sur les « guidelines révisions salariales » sera envoyée aux managers, sachant que sont éligibles les salariés qui ont au moins 6 mois d'ancienneté en 2017, et une évaluation de la performance globale notée en A (dépasse les attentes) ou en B (répond aux attentes) lors de l'Entretien annuel de performance réalisé au titre de l'année 2017. Pour les collaborateurs réseaux, le positionnement salarial par rapport au salaire médian dans le métier et le groupe/niveau pourra être pris en compte en cas d'arbitrage, en tant que critère complémentaire.  
Date d'application : 1er mai 2018 ;
- **Mesure de rattrapage en application du plan d'action égalité professionnelle H/F : enveloppe de 0,15%.** Tout comme l'an dernier, cette mesure sera préparée à la suite des révisions salariales pour une mise en œuvre sur la paie de juin 2018 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2018. L'enveloppe de 0,15% sera répartie sur les salariés

éligibles selon les modalités du plan d'action, exercice piloté par la DRH en accord avec les directions de BU/département ;

- **Repas midi** : passage à **18€60** (montant du nouveau forfait Acoess au 1er janvier 2018 – donc rétroactivité 1er janvier 2018)
- **RIE** (Restaurant Inter-Entreprises): augmentation de la part patronale de 5,37€ à **5,43€** du montant du repas, à compter du 1er mai 2018.

- **Etablissement de Saint Victor :**

- **Augmentation générale des salaires de base de 1,2 %** pour l'ensemble des salariés, avec un talon de 30€ brut. Date d'application 1er mai 2018 ;
- **Augmentation individuelle des salaires de base de 0,5 %**, sur la base des critères définis (évaluation EAP salariés notés A ou B éligibles ; application des règles et des procédures, disponibilité, prise d'initiatives / résolution de problèmes ; aptitudes et compétences relationnelles (respect, écoute, esprit d'équipe) ; 6 mois d'ancienneté sur 2017 ; Date d'application 1er mai 2018 ;
- **Mesure de rattrapage en application du plan d'action égalité professionnelle H/F : enveloppe de 0,15%**  
Tout comme l'an dernier, cette mesure sera préparée à la suite des révisions salariales, pour une mise en œuvre sur la paie de juin 2018 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2018. L'enveloppe de 0,15% sera répartie sur les salariés éligibles, par la DRH et la direction de site en accord avec les directions de départements ;
- **Carte carburant : chèque de 150€** pour tous salariés du site distribué en juin 2018 ;
- **Primes panier** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 :
  - **Prime panier jour** : passage de 5,90€ à 5,97€
  - **Prime panier nuit** :
    - Non imposable : passage de 5,90€ à 5,97€
    - Imposable : passage de 3,77€ à 3,90€
  - **Chèque déjeuner** : passage de 5,36€ de participation employeur (+ 3,79€ participation salarié) à 5,43€ de participation employeur (+ 3,72€ participation salarié)
- **Jours de repos supplémentaires offerts en cas d'amélioration de la productivité du site :**
  - Si l'indice de productivité réel est en amélioration en 2018 par rapport à 2017, 1 jour de congés offert (le 24/12/2018). Conditions :
    - Etre au moins 2 mois à l'indice standard groupe (3,554) entre janvier et novembre 2018 (août exclus)
    - ou Indice de productivité 2018 en amélioration de 50% par rapport à 2017
  - Si indice de productivité réel est inférieur ou égal à l'indice standard groupe : 1 jour supplémentaire offert (le 31/12/2018).

Par ailleurs, concernant notre **contrat « frais de santé » APGIS**, plusieurs options vont être examinées lors du prochain CCE (22/03/2018) :

- Amélioration des garanties collectives : 3 options proposées,
- Une option de sur complémentaire individuelle facultative sera proposée.

Nous considérons que ces dispositions constituent une avancée pour les salariés et qu'elles seront de nature à contribuer à la motivation de chacun dans l'atteinte de nos objectifs 2018.

**Bien cordialement.**

**Stéphane COHEN**  
**Directeur Général**