# A00318001590-50325890700032.docx

- Une augmentation générale (AG) de 1.2% générale (AG) de 1.2%

Cadres : les cadres ayant eu une appréciation générale « au niveau des attentes de l’entreprise » lors de l’EAP effectué début 2018 sur les évaluations de l’année 2017 bénéficieront d’une augmentation du même niveau que l’AG soit 1.2%. « au niveau des attentes de l’entreprise » lors de l’EAP effectué début 2018 sur les évaluations de l’année 2017 bénéficieront d’une augmentation du même niveau que l’AG soit 1.2%.

Non cadres : Il n’est pas prévu d’augmentation individuelle pour les salariés non cadres.

Bien que ce soit en dehors de l’accord sur les salaires, il est rappelé que la Direction de l’entreprise accordera 18 passages niveau C au titre de l’année 2018 pour des salariés non cadres. Ces évolutions se traduiront pour les salariés concernés par une évolution de leur rémunération annuelle brute de 1%.

# A00617004562-32601472700068.docx

D’une manière générale,

En conséquence, la Direction propose une augmentation de 35 € brut mensuel par salarié.

Epargne salariale

# A00618004713-41685033700013.docx

Les Délégués Syndicaux revendiquent une augmentation des salaires pour l’année 2017. Cette revalorisation salariale est chiffrée à 3.5% par an par la C.G.T./U.F.C.T.,et la C.F.E./C.G.C (annexe ci-jointe). des salaires pour l’année 2017. Cette revalorisation salariale est chiffrée à 3.5% par an par la C.G.T./U.F.C.T.,et la C.F.E./C.G.C (annexe ci-jointe).

Négociation en 2013 pour l’année 2014 = 1.0% avec un minimum de 25€ brut par mois

Négociation en 2016 pour l’année 2017 = 1.0% avec un minimum de 25€ brut par mois

Négociation en 2017 pour l’année 2018 = 0.5 % avec un minimum de 15€ brut par mois

Augmentation négociée en A pour une application en A+1

D’autre part, la Direction a présenté aux Délégués Syndicaux l’ensemble des informations légales dans le cadre de la négociation salariale et l’ensemble des points suivants a été abordé :

L’épargne salariale

Une revalorisation salariale collective de :

0.5% avec un minimum de 15€ brut par mois

# A01018001190-31570858600013.docx

Au capital de 1 020 000 Euros

Augmentation générale des salaires de base de 1,6% au 1er mai 2018. Le montant individuel d’augmentation ne pourra être inférieur à trente euros bruts par mois. générale des salaires de base de 1,6% au 1er mai 2018. Le montant individuel d’augmentation ne pourra être inférieur à trente euros bruts par mois. des salaires de base de 1,6% au 1er mai 2018. Le montant individuel d’augmentation ne pourra être inférieur à trente euros bruts par mois. de 1,6% au 1er mai 2018. Le montant individuel d’augmentation ne pourra être inférieur à trente euros bruts par mois. ne pourra être inférieur à trente euros bruts par mois.

Le montant de la prime s’élèvera à 200 € bruts (deux cent euros), par semestre, et diminué de 20 € bruts (vingt euros) par journée d’absence pour les motifs suivants : absence maladie, absence enfant malade, absence non-programmée (à l’exception des situations exceptionnelles de congé pathologique, précédant le congé maternité ainsi que du congé de naissance d’une durée égale à 3 jours).), par semestre, et diminué de 20 € bruts (vingt euros) par journée d’absence pour les motifs suivants : absence maladie, absence enfant malade, absence non-programmée (à l’exception des situations exceptionnelles de congé pathologique, précédant le congé maternité ainsi que du congé de naissance d’une durée égale à 3 jours).

Cette prime sera relevée de 75 € bruts (soixante-quinze euros) si aucune absence n’est déclarée sur le semestre.

Ainsi, pour un salarié qui n’a eu aucune absence à déclarer sur l’année, le montant total de la prime qui lui sera versée sera de 550 euros bruts (275 € en juillet / 275 € en janvier N+1).

Conditions d’attribution de la prime : Temps de présence travaillé minimum de 2/3 de la période de référence, soit 4 mois

Le montant de la prime sera de 60 € bruts (soixante euros) par semestre

Conditions d’attribution de la prime : Temps de présence travaillé minimum de 2/3 de la période de référence, soit 4 mois

Le montant de la prime sera de 100 € bruts (cent euros) par an, 50 € par semestre.

Conditions d’attribution de la prime : Temps de présence travaillé minimum de 2/3 de la période de référence, soit 8 mois

Le montant de la prime sera de 50 € bruts (cinquante euros) par an.

Conditions d’attribution de la prime : Temps de présence travaillé minimum de 50 % de la période de référence, soit 1,5 mois

Le montant de la prime sera de 50 € bruts (cinquante euros) par trimestre, lorsque l’objectif du trimestre est atteint.

# A01318010150-79994594400038.docx

révision de grille salariale d'entreprise mise en place en 2016 en adéquation avec les compétences et les taches de travail ainsi qu'avec la convention collective Métallurgie 13/04

Les parties ont décidé une revalorisation de 0.90 % (identique à l'accord UIMM Bouche du Rhône du 03/07/2017) de la grille salariale

Néanmoins, pour le cas où une augmentation du SMIC intervenant entre temps aurait une incidence sur certains coefficients de la nouvelle grille des salaires, ceux-ci seraient corrigés comme il se doit, tout en respectant les échelons intermédiaires applicables au sein de la société.

En ce qui concerne les RMH servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, l'accord signé par l'UIMM 13/04 en date du 03/07/2017 avec effet au 01/07/2017, est appliqué. Un rappel a été effectué sur le salaire du mois d'octobre 2017.

La prime vacances mise en place selon l'accord de 2016, est revalorisée à compter de l'année 2018, et est calculée comme suit : 20 % du salaire de base mensuel.

Sur la base du taux horaire brut ou du forfait mensuel brut : Calcul 1/5 par année d'ancienneté

Plafonnement à un mois de salaire de base brut.

# A01318010275-35027035100058.docx

Article 1 : AUGMENTATION GENERALE AU 1ER JANVIER 2018 dU personnel de statuts employe

Dans le cadre de nos négociations internes nous avons décidé de suivre l’augmentation prévue pour le niveau I et d’excéder les minimums conventionnels négociés au sein de notre branche professionnelle pour les niveaux II. Nous sommes toujours plus avantageux que les minimums conventionnels pour les niveau III, IV,V et VI .

Les principes structurant la politique salariale applicable aux agents de maîtrise de Multi Restauration Méditerranée restent les suivants:

Les augmentations de la rémunération de base demeurent essentiellement individuelles et sont fonction d’accord avec les supérieurs hiérarchiques.

Cette prime ne sera due qu’à partir d’un remplacement au minimum hebdomadaire (5 jours) :

# A01418003705-44432973400024.docx

Une augmentation de salaire de 1.40 %

La négociation suivante a été abordée dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée:

# A02218003311-30393941700174.docx

Répartition de la valeur ajoutée,

Un forfait de 13 euros brut sera appliqué sur le salaire de base. brut sera appliqué sur le salaire de base.

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des salariés tels que défini à l’article 1 à l’exclusion des cadres.

2.2 – Prime exceptionnelle

Une prime exceptionnelle de 50 euros bruts hors personnel cadre sera également attribuée à l’ensemble des collaborateurs présents dans les effectifs à la date de signature du présent accord. de 50 euros bruts hors personnel cadre sera également attribuée à l’ensemble des collaborateurs présents dans les effectifs à la date de signature du présent accord.

Ainsi rappelle dans ce cadre que les collaborateurs ne sont pas tenus de répondre aux mails et appels téléphoniques en dehors des horaires de travail, sauf situation exceptionnelle et impérieuse motivée par le bon fonctionnement du service et dûment justifiée.

D’une manière générale, les managers veilleront également à la « déconnexion » de leur équipe. Cela passera notamment par une attitude exemplaire dans l'utilisation des outils numériques, en se déplaçant si possible pour parler à ses collaborateurs plutôt que d'envoyer un email, ou en privilégiant, tout du moins, tout moyen de nature à favoriser l’échange direct.

De la même manière, les noms et fonctions des parties négociatrices et signataires ne figureront pas sur le document destiné à la publication dans la base de données nationale.

De manière générale, l’entreprise favorise des terminologies qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu’aux hommes. La société se fixe pour objectif  que 100% des annonces publiées chaque année respectent ces engagements.

L’entreprise s’attache à ce que les collaboratrices en congé maternité puissent bénéficier du maintien de leur rémunération pendant une certaine période. C’est pour cela que l’entreprise s’engage à maintenir 100% du salaire de base (hors primes ou variables relatives à l’activité, indemnités journalières de Sécurité Sociale comprises) des collaboratrices en congé maternité et justifiant d’au moins 12 mois de présence à la date de l’accouchement pendant une période de 112 jours calendaires. Au-delà de cette période, les collaboratrices se voient appliquer les mêmes modalités d’indemnisation que pour l’absence maladie.

# A02518003407-31102292500102.docx

Le présent accord précise la politique salariale pour l’année 2018.

Article 1 Augmentation générale - Valeur du point générale - Valeur du point - Valeur du point

Augmentation générale du point pour les OET et TSM générale du point pour les OET et TSM

La valeur du point des O.E.T., T.S.M. sera augmentée au 1er septembre 2018 de 0,6%. La valeur du point sera à hauteur de 6,6535 euros (six euros et six mille cinq cent trente-cinq centimes d’euros). du point des O.E.T., T.S.M. sera augmentée au 1er septembre 2018 de 0,6%. La valeur du point sera à hauteur de 6,6535 euros (six euros et six mille cinq cent trente-cinq centimes d’euros). du point sera à hauteur de 6,6535 euros (six euros et six mille cinq cent trente-cinq centimes d’euros). (six euros et six mille cinq cent trente-cinq centimes d’euros). et six mille cinq cent trente-cinq centimes d’euros).

En complément de la revalorisation de la valeur du point (augmentation générale), il est attribué, un point à l’ensemble des OET et TSM dont les appointements bruts mensuels (salaire de base + prime d’ancienneté sur une base temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017). du point (augmentation générale), il est attribué, un point à l’ensemble des OET et TSM dont les appointements bruts mensuels (salaire de base + prime d’ancienneté sur une base temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017). générale), il est attribué, un point à l’ensemble des OET et TSM dont les appointements bruts mensuels (salaire de base + prime d’ancienneté sur une base temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017).), il est attribué, un point à l’ensemble des OET et TSM dont les appointements bruts mensuels (salaire de base + prime d’ancienneté sur une base temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017). + prime d’ancienneté sur une base temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017). temps plein) sont inférieurs à 1900 euros (mois de référence : décembre 2017).

- 0,50 % du montant des salaires de base des OET calculés au 1er décembre 2017 ;

- 0,50 % du montant des salaires de base des TSM calculés au 1er décembre 2017.

# A02818001913-82271830000012.docx

PROJET D’ACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises les 12, 15 et 28 février 2018 afin d’aborder les thèmes de négociation prévus par les dispositions de l’article L. 2242-5 du Code du Travail.

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la Société Qualipac Chartres présents au 31 décembre 2017 et appartenant encore à l’effectif de l’entreprise à la date de mise en œuvre de la politique salariale (mars 2018).

2-1 : Salaires de base.

Les parties ont convenu d’une mesure d’augmentation générale des salaires des collaborateurs non cadres de 0,4% à compter du 1er mars 2018. générale des salaires des collaborateurs non cadres de 0,4% à compter du 1er mars 2018.

En effet, des repositionnements ont été identifiés et des évolutions de fonction anticipées pour accompagner les évolutions de notre organisation. Cette enveloppe spécifique sera également utilisée pour accompagner ces évolutions et/ou mobilités internes.

Il est nécessaire de continuer à ouvrir des perspectives et à accélérer le développement des compétences, tout en pratiquant une politique d’augmentation générale afin de saluer l’attitude du personnel en 2017 et de continuer à l’encourager en 2018. générale afin de saluer l’attitude du personnel en 2017 et de continuer à l’encourager en 2018.

Un budget d’augmentation individuelle sera alloué aux salariés cadres. Ils bénéficieront uniquement de mesures individuelles et ce, à compter du 1er mars 2018.

Si la réduction quotidienne est inférieure à 11 heures sans pouvoir être inférieure à 9 heures, à la demande du salarié, et que cette demande a été acceptée par le Responsable Hiérarchique, la réduction du repos quotidien ne donnera pas lieu à une contrepartie en temps de repos. à 11 heures sans pouvoir être inférieure à 9 heures, à la demande du salarié, et que cette demande a été acceptée par le Responsable Hiérarchique, la réduction du repos quotidien ne donnera pas lieu à une contrepartie en temps de repos.

En cas de modifications des dates prévues par l’employeur pour la prise des « J35 », le délai minimum de 7 jours ouvrables de prévenance pourra être réduit à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles telles que :

Le badgeage s’effectue à la minute et sur la base des heures réellement travaillées. Toutefois, il n’est pas tenu compte des prises de poste anticipées à l’initiative du salarié.

Leurs temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés et la R.T.T. sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l’attribution de jours de repos supplémentaires. Ils bénéficient d’une convention individuelle de forfait en jours établies sur la base annuelle.

Ces équipes de suppléances constituées sur la base du volontariat selon les compétences et aptitudes à tenir les postes et sous réserve d’aptitude médicale pour les horaires de nuit. Elles seront complétées par des recrutements extérieurs.

Les salariés en équipe de suppléance bénéficieront d’une rémunération égale à celle des salariés occupés en semaine pour une durée hebdomadaire de 35 heures, ainsi que d’une prime forfaitaire par week-end effectivement travaillé de 50 (cinquante) euros.

Le salarié d’astreinte percevra, à ce titre, une prime d’un montant de 150 euros par semaine qu’il y ait intervention de sa part ou non.

Si au cours d’un même mois, un même salarié effectue deux semaines d’astreinte il percevra 150 euros \* 2 semaines soit 300 euros. \* 2 semaines soit 300 euros.

Le temps de trajet domicile/entreprise est rémunéré sur une base minimum de une heure aller/retour. minimum de une heure aller/retour.

Le C.E.T. est exprimé en nombre de jours de repos. Au moment de la prise du congé, le salarié bénéficie d’une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ.

Les salariés travaillant en horaire d’équipe 2X8 (de journée) se verront attribuer une indemnité de panier de jour pour chaque journée effectivement travaillée, dès lors qu’ils auront été présents au minimum 6 heures consécutives sur la journée.

L’indemnité de panier de jour aura une valeur nette de 2€. Elle ne sera pas assujettie à cotisations sociales, conformément aux dispositions fiscales actuellement en vigueur.

Le titre restaurant aura une valeur faciale nette de 4€. 2€ seront à la charge du salarié, et 2€ seront financés par l’entreprise (répartition 50/50). La participation de l’entreprise sera exonérée de cotisations sociales, conformément aux dispositions fiscales actuellement en vigueur.

Une prime mensuelle d’autocontrôle d’un maximum de 30 euros est versée à l’ensemble des personnels de production : opérateurs et conducteurs de machine ou de ligne qu’ils soient en équipe ou journée, et ce, proportionnellement au nombre de journées effectivement travaillées.

Les salariés travaillant en horaire d’équipe de nuit se verront attribuer une indemnité de panier de nuit pour chaque nuit effectivement travaillée, dès lors qu’ils auront été présents au minimum 6 heures consécutives.

La valeur du panier nuit est de 11.94€

Les salariés en équipe perçoivent une prime de 51.83 euros brut par mois complet de travail effectif à temps plein. Elle est proratisée pour les salariés à temps partiel en fonction de leur temps de travail.

Les salariés en équipe perçoivent mensuellement une prime d’équipe correspondant à 2,17 euros brut par jour de travail effectif.

Une prime de productivité peut être versée pour chaque journée travaillée à l’ensemble des personnels de production postés : opérateurs et conducteurs de machine ou de ligne, travaillant selon un horaire d’équipe ou de journée (remplacement de pauses ou modification exceptionnelle).

Le montant de référence de cette prime correspond à 3,25 euros par jour effectivement travaillé.

Ce montant peut varier de 1,62 euros à 6,50 euros, soit+ 150%, en fonction de l’appréciation individuelle mensuelle des critères retenus pour l’octroi de cette prime. à 6,50 euros, soit+ 150%, en fonction de l’appréciation individuelle mensuelle des critères retenus pour l’octroi de cette prime.

# A02918004681-77557654900437.docx

Représentées par leur Directrice Générale, ,

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, des négociations portant sur la rémunération, les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ont été engagées en 2017 entre la Direction générale des Mutuelles de Bretagne et les Délégués syndicaux. ajoutée dans l'entreprise et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ont été engagées en 2017 entre la Direction générale des Mutuelles de Bretagne et les Délégués syndicaux.

Les éléments portant sur les salaires effectifs et le temps de travail ont été évoqués dans le cadre de la présentation et de la remise de la Base de données économique et sociale.

Après discussions et échanges sur les revendications des Organisations Syndicales et les propositions faites par la Direction générale, il a été convenu à l’issue de la dernière réunion, l’application des dispositions ci-après.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires entamées dans la branche professionnelle UGEM, une revalorisation de la RMAG et de la valeur du point est prévue à hauteur de 0,2 ou 0,3% pour l’année 2018.

A compter du 1er janvier 2018, la valeur unitaire du ticket restaurant s’élève à 7€ (sept euros). La répartition de la prise en charge financière des tickets restaurant entre l’employeur et le salarié et les modalités de décompte et de distribution restent inchangées. unitaire du ticket restaurant s’élève à 7€ (sept euros). La répartition de la prise en charge financière des tickets restaurant entre l’employeur et le salarié et les modalités de décompte et de distribution restent inchangées.

Partage de la valeur ajoutée : au regard de la formule légale de la participation, le résultat 2016 est déficitaire. Par conséquent, il n’y a pas lieu de rédiger un accord de participation qui n’ouvrirait aucun droit aux salariés.

# A03018002783-41483151100012.docx

Augmentation minimale de 2.5% avec talon minimum de 40 € brut/Mensuel. minimale de 2.5% avec talon minimum de 40 € brut/Mensuel. minimum de 40 € brut/Mensuel.

Revalorisation du grand déplacement égale à la valeur maximum non taxée avec maintien du remboursement sur notes de frais lorsque le coût réel est supérieur.

Valeur du panier repas à réactualiser selon source FNTP.

Revalorisation du ticket restaurant égale à la valeur maxi non taxée URSSAF, avec participation patronale de

Augmentation minimale de 2% sur le salaire avec talon de 30€ brut/mensuel minimale de 2% sur le salaire avec talon de 30€ brut/mensuel

Valorisation du salaire minimal mensuel selon la valeur mini FNTP annuelle divisée par 12,3

Demande d’explication sur toutes les pratiques de rémunération salariale en tenant compte des valeurs de la participation et intéressement y compris l’attribution de toute prime exceptionnelle. en tenant compte des valeurs de la participation et intéressement y compris l’attribution de toute prime exceptionnelle.

1 – Les pratiques de rémunération salariale :

. La direction a transmis au Délégué Syndical le 13/12/2016 les éléments pour l’analyse des pratiques de rémunération salariale au sein de la société conformément aux conventions collectives et aux fiches de fonctions, fiches de synthèse des primes existantes au sein de SANTERNE Méditerranée,

. Augmentation de la masse salariale moyenne des présents au 01/01/2017 et présents au 01/01/2018, d’un minimum de 1,7 %, soit 0,5 % au-dessus de l’inflation donnée à fin novembre 2017 sur 12 mois glissants. de la masse salariale moyenne des présents au 01/01/2017 et présents au 01/01/2018, d’un minimum de 1,7 %, soit 0,5 % au-dessus de l’inflation donnée à fin novembre 2017 sur 12 mois glissants. moyenne des présents au 01/01/2017 et présents au 01/01/2018, d’un minimum de 1,7 %, soit 0,5 % au-dessus de l’inflation donnée à fin novembre 2017 sur 12 mois glissants.

. Pour avoir son évolution salariale sur 5 ans le salarié fera une demande au Chef d’Entreprise qui donnera toute explication nécessaire

Le tarif en garantie de base sera de 102,64 € par mois pour 2018 par salarié (cotisation famille), la prise en charge employeur sera de 60% (61,59€), 40% (41,05€) salarié

. La valeur du Grand Déplacement reste 80€ avec maintien de la possibilité de remboursement sur frais réel selon les conditions de déplacement

. Maintien de la valeur faciale du ticket restaurant qui reste à 9€, avec une répartition part employeur à 5,37€ montant maximal exonéré de charges et part salariales à 3,63€.

Les parties s’engagent à poursuivre les efforts développés dans le cadre de la politique générale en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et se félicitent des démarches menées depuis plusieurs années

# A03118007062-31472202600031.docx

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, La Direction a réuni les organisations syndicales représentatives dans le but de procéder à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Cet accord s’inscrit dans la volonté de reconnaître les performances des salariés qui ont participé aux succès de l’entreprise sur l’année passée, tout en préparant l’avenir, par la mise en place d’une politique sociale et salariale efficace et motivante. L’accord définit les leviers de cette politique, au travers notamment d’engagements volontaristes en termes de recrutements et de formation pour développer les compétences dans un contexte de transformation digitale et de nos métiers, de dispositifs de reconnaissance qui valorisent les efforts des salariés, de mesures d’aménagement du temps de travail permettant de répondre aux attentes de flexibilité des salariés et de transition entre l’emploi et la retraite pour les séniors.

CHAPITRE 3 : POLITIQUE SALARIALE

Une augmentation individuelle minimum de 0,30% sera rajoutée aux Augmentations Générales ci-dessus, sous réserve d’un niveau de performance au moins « conforme aux attentes », étant précisé que : individuelle minimum de 0,30% sera rajoutée aux Augmentations Générales ci-dessus, sous réserve d’un niveau de performance au moins « conforme aux attentes », étant précisé que :

Pour les salariés n’ayant pas de performance déterminée en 2017 (notamment les nouveaux embauchés arrivés au cours de l’année 2017 dont la performance et le potentiel n’ont pas donné lieu à échanges lors des Talent Management Conferences 2017), cette augmentation minimale n’est pas garantie et leur augmentation individuelle sera déterminée par leur manager au regard de l’année écoulée ; minimale n’est pas garantie et leur augmentation individuelle sera déterminée par leur manager au regard de l’année écoulée ;

L’augmentation individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés non bénéficiaires de la politique salariale 2018 (exemple : salariés ayant bénéficié en 2017 d’une évolution de rémunération hors politique salariale et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ; individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés non bénéficiaires de la politique salariale 2018 (exemple : salariés ayant bénéficié en 2017 d’une évolution de rémunération hors politique salariale et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ; n’est pas applicable aux salariés non bénéficiaires de la politique salariale 2018 (exemple : salariés ayant bénéficié en 2017 d’une évolution de rémunération hors politique salariale et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ; 2018 (exemple : salariés ayant bénéficié en 2017 d’une évolution de rémunération hors politique salariale et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ; et pour lequel il a été mentionné l’intégration de la politique salariale 2018) ;

L’augmentation individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés cadres Position III-A bénéficiaires d’une « Variable Compensation ». individuelle minimum n’est pas applicable aux salariés cadres Position III-A bénéficiaires d’une « Variable Compensation ».

L’Entreprise poursuit un objectif d’égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. Afin de se donner les moyens de tendre vers cet objectif, un budget spécifique est alloué à l’égalité professionnelle. Il permet de corriger les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette différence ne soit justifiée au regard du niveau de qualification, de l’ancienneté ou de la performance.

Cette prime se cumule avec une éventuelle prime exceptionnelle qui serait attribuée au titre de l’article 3.8.

Une prime sur objectifs constituant une forme de part variable de rémunération est instaurée au profit des salariés cadres en forfait jours bénéficiant d’une ancienneté minimum de 2 ans dans le Groupe au 31 décembre de l’année de fixation des objectifs (soit 2 ans d’ancienneté au 31/12/2018 pour les objectifs relatifs à l’année 2018).

Afin de récompenser l’investissement et la performance des collaborateurs, un budget global de 1 million d’euros est alloué aux primes exceptionnelles pour les années 2018 et 2019 (budget total pour les 2 années).

L’ensemble des salariés non-cadres et cadres ne bénéficiant pas d’une « Variable Compensation » ou d’une « Prime Expert » au titre de l’année 2017, est éligible à cette prime exceptionnelle

Une partie de ce budget sera consacrée à la mise en place d’une prime exceptionnelle minimum catégorielle au profit des salariés non cadres et cadres badgeants, non éligibles à la prime « Usine 4.0 », dont l’évaluation est au moins « conforme aux attentes » et comptant au moins 2 ans d’ancienneté au 1er avril 2018. minimum catégorielle au profit des salariés non cadres et cadres badgeants, non éligibles à la prime « Usine 4.0 », dont l’évaluation est au moins « conforme aux attentes » et comptant au moins 2 ans d’ancienneté au 1er avril 2018.

Le montant de cette prime minimum est fixé à 150 € bruts pour un salarié à temps plein présent toute l’année 2017. Cette prime est proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l’année, sans que soit appliquée de déduction en cas d’absences pour arrêt de travail inférieures à 90 jours au total sur l’année.

Cette prime minimum se cumule avec une éventuelle prime exceptionnelle qui serait attribuée au titre du présent article. se cumule avec une éventuelle prime exceptionnelle qui serait attribuée au titre du présent article.

Article 3.9 – Mise en œuvre de la politique salariale

De même, le versement de la Prime exceptionnelle, y compris la prime exceptionnelle minimum catégorielle, sera effectif sur la paye du mois de juin 2018., y compris la prime exceptionnelle minimum catégorielle, sera effectif sur la paye du mois de juin 2018. minimum catégorielle, sera effectif sur la paye du mois de juin 2018.

L’entreprise prendra en charge 50 % de l’augmentation de la cotisation au régime frais de santé, intervenue au 1er janvier 2018.

La prise en charge de l’augmentation sera effective sur la paye du mois d’avril avec un effet rétroactif au 1er janvier 2018.

L’augmentation prévisible de la cotisation en 2019 sera également prise en charge à 50 % par l’entreprise, dès le 1er janvier 2019.

Le montant de la prime annuelle de vacances des salariés non cadre, versée au mois de novembre, est revalorisé à hauteur de 60 euros bruts pour les années 2018 et 2019.

CHAPITRE 5 : MESURES LIEES A L’EPARGNE SALARIALE

Article 5.2 – Réévaluation de la base d’intéressement 2018

Au titre des exercices 2018 et 2019, pour chaque jour transféré par les salariés du CET vers le PERCO, un abondement de 30% de la valeur brute des jours transférés sera versé par l’entreprise. brute des jours transférés sera versé par l’entreprise.

Si lors de l’attribution de la médaille du travail, le salarié justifie d’une ancienneté de 20 ans dans l’entreprise ou le groupe, la prime de 300 euros est remplacée par une prime correspondant à un mois de salaire de référence, net de charges sociales et d’impôt (selon la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord).

Les salariés dont l’ancienneté est supérieure à 20 ans (embauchés jusqu’au 31/12/1997), qui ont d’ores et déjà perçu la prime jubilé (pour 25 ans d’ancienneté groupe) ou l’avance de 1525 euros bruts (pour 20 ans d’ancienneté groupe), continueront à bénéficier des anciennes règles de calcul. Ils bénéficieront toutefois de la revalorisation de la médaille du travail à hauteur de 300 euros. bruts (pour 20 ans d’ancienneté groupe), continueront à bénéficier des anciennes règles de calcul. Ils bénéficieront toutefois de la revalorisation de la médaille du travail à hauteur de 300 euros.

Augmentation du plafond du CET :

En cas d’engagement du salarié à transférer de 1 à 10 jours du CET vers le PERCO, le plafond du CET pourra être dépassé à hauteur de l’équivalent en heures des jours transférés (sur la base d’un horaire théorique journalier pour les salariés en forfaits jours).

L’entreprise accorde un abondement de 50 % pour chaque journée de CET prise par les salariés âgés de plus de 57 ans travaillant en 2x8 ou en nuit et non éligibles à une retraite à taux plein de la sécurité sociale. Pour 2 jours de CET posés, l’entreprise abondera de 1 jour, dans la limite d’un plafond annuel de 8 jours (sur la base d’un temps plein).

Le montant de l’indemnité de départ en retraite versée à l’occasion du Solde de Tout Compte, sera diminué de la valeur de l’alimentation du CET.

Les droits affectés sur le CET qui font l’objet d’une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base du taux horaire moyen (tel que précisé sur le bulletin de salaire).

# A03218000734-77701797100022.docx

Cette augmentation est calculée sur la base du salaire, le complément individuel et l’ancienneté pour l’ensemble des salariés V branches. est calculée sur la base du salaire, le complément individuel et l’ancienneté pour l’ensemble des salariés V branches.

# A03318007617-39256238500014.docx

Augmentation des salaires de base des groupes de classification de 1 à 5 B inclus de : des salaires de base des groupes de classification de 1 à 5 B inclus de :

Il a été acté qu’il n’y aurait plus d’Augmentation Générale (AG) des salaires mais une Augmentation Individuelle(AI) basée, pour cette année, sur le pourcentage du résultat global de l’entretien annuel d’évaluation. Le pourcentage d’augmentation Individuelle a été fixé sur une base 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018. Générale (AG) des salaires mais une Augmentation Individuelle(AI) basée, pour cette année, sur le pourcentage du résultat global de l’entretien annuel d’évaluation. Le pourcentage d’augmentation Individuelle a été fixé sur une base 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018. (AG) des salaires mais une Augmentation Individuelle(AI) basée, pour cette année, sur le pourcentage du résultat global de l’entretien annuel d’évaluation. Le pourcentage d’augmentation Individuelle a été fixé sur une base 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018. Individuelle(AI) basée, pour cette année, sur le pourcentage du résultat global de l’entretien annuel d’évaluation. Le pourcentage d’augmentation Individuelle a été fixé sur une base 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018. Individuelle a été fixé sur une base 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018. 100 à 1.70% avec un minimum de 0.50% à partir du 1er janvier 2018.

11) Augmentation de la subvention patronale du restaurant d’entreprise de 0,30 €

13) Valorisation de la polyvalence (Production, Logistique, Contrôle Qualité) avec une augmentation du salaire de base de 100€ du salaire de base de 100€

14) Création d’un poste de supplétif pour les fonctions de Back-up et de Pilote avec une augmentation du salaire de base de 25% du salaire de base de 25%

# A03518007940-89578026000025.docx

Il n’y a pas d’augmentation collective pour cette année, compte tenu du contexte économique actuel. Conformément aux engagements pris par la Direction Générale, des revalorisations de salaires auront lieu pour les salariés n’ayant pas eu une augmentation les 5 dernières années. Dans ce cas, elles seront effectives le 1er avril 2018 sans effet rétroactif. collective pour cette année, compte tenu du contexte économique actuel. Conformément aux engagements pris par la Direction Générale, des revalorisations de salaires auront lieu pour les salariés n’ayant pas eu une augmentation les 5 dernières années. Dans ce cas, elles seront effectives le 1er avril 2018 sans effet rétroactif. , des revalorisations de salaires auront lieu pour les salariés n’ayant pas eu une augmentation les 5 dernières années. Dans ce cas, elles seront effectives le 1er avril 2018 sans effet rétroactif.

- Le 13ème mois (1/12ème des traitements de base)

1-4 – La prime exceptionnelle

Elle pourra être allouée éventuellement par la Direction Générale aux salariés, sur proposition motivée du directeur de service, et n’a donc aucun caractère obligatoire. Le budget global réservé pour l’année 2018 est de 1% de la masse salariale prévisionnelle 2018. aux salariés, sur proposition motivée du directeur de service, et n’a donc aucun caractère obligatoire. Le budget global réservé pour l’année 2018 est de 1% de la masse salariale prévisionnelle 2018.

Un accord d’intéressement signé le 30 mai 2017 porte sur les années 2017-2018-2019. Cet accord prévoit le versement d’une prime globale dans la limite de 6 % de la masse salariale, calculée en fonction de 5 critères :

Une cotisation de risque décès à 0,76 % minimum

Une prise en charge par l’employeur au taux minimum de 1,50 % du plafond de la Sécurité Sociale

La valeur nominale est maintenue à 9 € dont 5,37 € pour l’employeur et 3,63 € pour le salarié.

Il est accordé au Comité d’entreprise une subvention moyenne de 960 € par salarié soit 81 600 €, y compris les 0,2 % réglementaires qui correspond à 4 800 €. Le calcul des frais de fonctionnement est calculé sur la masse salariale brute de l’année N-1. brute de l’année N-1.

# A03818007267-75850100100575.docx

- d’une augmentation générale de 1,5% au 1er avril 2018 avec un talon à 40€ ; générale de 1,5% au 1er avril 2018 avec un talon à 40€ ; de 1,5% au 1er avril 2018 avec un talon à 40€ ;

- d’une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 1% au 1er septembre 2018 ; d'augmentation individuelle égale à 1% au 1er septembre 2018 ;

- d’une enveloppe spécifique de 0,4%, gérée, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

L’enveloppe des augmentations est ainsi portée en 2018 à 2,9%.

- d’une enveloppe d’augmentation individuelle de 2,5% au 1er avril 2018. d’augmentation individuelle de 2,5% au 1er avril 2018.

- d’une enveloppe spécifique de 0,4%, pour les révisions de salaire liées à des situations particulières (mobilité, changement de poste conduisant à une responsabilité nouvelle, promotion, reconversion professionnelle)

L’enveloppe des augmentations individuelles est ainsi portée en 2018 à 2,9 %.

La valeur de la prime « Vélo » sera de 0,35€ par km à partir du 2 avril 2018.

Une démarche visant à identifier les salariés n’ayant pas eu d’augmentation depuis plus de 3 ans sera menée en 2018.

Cette étude pourra conduire selon le cas à une révision salariale individuelle et /ou à un entretien individuel mené par la hiérarchie et le Responsable des Ressources Humaines, pour évoquer les raisons de cette situation et définir les actions à mener.

Par ailleurs, les exigences d’égalité de traitement seront formalisées dans la communication faite aux managers à l’occasion du lancement de la campagne d’augmentation.

Un budget de 0,1% de la masse salariale sera réservé à l’égalité professionnelle pour l’année 2018.

L’ensemble des enveloppes d’augmentations salariales mentionnées ci-dessus, représente une enveloppe d’augmentation de 3% environ pour 2018. d’augmentation de 3% environ pour 2018.

La Direction confirme son accord pour continuer à verser une subvention exceptionnelle liée à l’activité des chèques vacances et cette dernière sera d’un montant de 310€ par salarié à compter de 2018.

La direction confirme que le budget au titre des Œuvres Sociales sera de 0,85% de la masse salariale brute annuelle. brute annuelle.

Le salarié en mission reçoit l’accompagnement nécessaire pour bénéficier des entretiens individuels, plan d’augmentation et plan de formation au moins dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l’issue de la mission et sous réserve de la réussite de celle-ci, une prime de fin de mission sera attribuée. Dans le cas général elle représente 5% du salaire de base brut sur la durée de la mission.

# A04017002052-34919010800010.docx

Salaires moyens de base,

Une augmentation de 1,3 % de la masse salariale des cadres et des non-cadres consacrée à des augmentations de salaires individuelles avec effet au 1er janvier 2018. de 1,3 % de la masse salariale des cadres et des non-cadres consacrée à des augmentations de salaires individuelles avec effet au 1er janvier 2018.

Les augmentations liées aux promotions ne s’imputeront pas sur l’enveloppe globale.

Epargne salariale

# A59V17002488-30582109200031

Revalorisation du salaire des veilleurs de nuit à hauteur de 100 euros au vue de la pénibilité du poste et de la facturation SIAO dans le cadre des permanences téléphoniques deux soirs par semaine.

Augmentation des salaires de 5%

Présence et avis des Délégués Syndicaux lors de la redistribution de la prime exceptionnelle qui pourrait être accordée aux salariés.

Revalorisation du salaire des veilleurs de nuit : La pénibilité du poste et les permanences téléphoniques seront prises en compte dans le calcul de leur prime exceptionnelle octroyée en fin d’année.

Augmentation des salaires de 5% : Les salaires sont établis sur la base de la grille de classification de la convention collective et ne peuvent donc pas être augmentés. des salaires de 5% : Les salaires sont établis sur la base de la grille de classification de la convention collective et ne peuvent donc pas être augmentés.

Prime exceptionnelle : Il n’est pas souhaitable que les Délégués Syndicaux soient présents lors de la distribution d’une prime exceptionnelle, sachant que la Direction s’efforce de donner, à poste équivalent, une prime équivalente tout en tenant compte des absences et manquements constatés mais également des tâches supplémentaires qui auraient pu être réalisées. : Il n’est pas souhaitable que les Délégués Syndicaux soient présents lors de la distribution d’une prime exceptionnelle, sachant que la Direction s’efforce de donner, à poste équivalent, une prime équivalente tout en tenant compte des absences et manquements constatés mais également des tâches supplémentaires qui auraient pu être réalisées.