# 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.