# 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).