**MEDA MANUFACTURING**

#### Négociation annuelle - Année 2018

##### PROTOCOLE D’ACCORD

**Dans le cadre des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, les organisations syndicales CFDT, CFTC et SUD, représentatives au sein de l’entreprise, et la Direction se sont réunies, les 11 et 21 décembre 2017 et les 10, 21 et 30 janvier 2018 afin de négocier les salaires réels ainsi que la durée et l’organisation du temps de travail.**

**Au terme de ces réunions, les parties signataires conviennent ce qui suit :**

1. **Augmentation 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.**

**Il a été fixé que la revalorisation des primes dites de contraintes (prime équipe, de nuit, pilote, de zone, d’astreintes, d’intervention) pour l’année 2018 sera de 2%.**

**2) Calcul du coefficient d’acquisition de la RTT pour 2018 :**

* **0,40 jour par semaine civile travaillée de 39 heures travaillées en y intégrant la semaine de Pentecôte.**

**3) Journée de solidarité :**

**Il a été convenu que la journée de Solidarité sera le Lundi de Pentecôte, soit le Lundi 21 mai 2018. Cette journée sera chômée et les salariés devront poser un jour de RTT, CP, RCR ou RCA.**

**4) Révision de l’accord sur la gratification mensuelle :**

**La direction refuse la proposition du maintien de gratification mensuelle lors des trois derniers mois de congé maternité et estime qu’une évolution sensible a déjà été effectuée en faveur de la gratification pour le personnel en congé maternité sur les deux dernières années.**

**En 2016 : La Direction a maintenue, la gratification mensuelle sur le dernier mois de maternité.**

**En 2017 : La direction a accepté le maintien de gratification mensuelle sur le premier mois de maternité même si une absence pathologique et/ou une maladie est présente sur le mois considéré à condition que les absences soient accolées à l’absence maternité.**

**5) Mise en place d’une prime de vacance le 15 juin de chaque année :**

**La Direction refuse d’octroyer une prime de vacances au 15 juin de chaque année pour une question d’ordre budgétaire.**

**6) Mise en place d’une prime de Noel le 15 décembre de chaque année :**

**La Direction refuse d’octroyer une prime de Noel au 15 décembre de chaque année pour une question d’ordre budgétaire.**

**7) Mise en place d’une prime d’intéressement :**

**La Direction reconnait que c’est une bonne idée mais indique qu’un accord d’intéressement doit être soumis à l’approbation du groupe.**

**8) Passage de 8 jours de congés « enfant malade » payés à 50% à 2 jours de congés « enfant malade » payés à 100%**

**La Direction refuse le passage de 8 jours de congés garde malade avec une rémunération maintenue à 50% à un maintien de la rémunération à 100% pendant une durée de 2 jours.**

**9) Passage des magasiniers caristes de production en 3C, Homogénéisation des coefficients et salaires entre tous les caristes de logistique (intégration caristes production)**

**La Direction indique qu’elle avance sur les ateliers consacrés aux parcours professionnels et que des études approfondies sur les postes de travail concernés vont être lancés afin de déterminer les éventuels écarts entre les deux postes de travail. Elle indique qu’une finalisation sur le sujet sera rendue à la fin du 3ieme trimestre 2018.**

**10) Mise en place d’un accord sur le télétravail pour le personnel administratif (meilleur équilibre entre travail et famille et meilleure productivité)**

**La Direction reconnait que l’idée est intéressante et qu’elle est favorable à cette orientation. Après renseignement pris auprès du groupe, il existe une charte applicable à St Priest. La Direction indique qu’un groupe de travail va être mis en place (cadres et encadrés) afin d’envisager un accord sur l’exercice 2018. En parallèle, un test pilote va être réalisé sur un panel de cadres encadrants en limitant le télétravail sur une durée de deux jours (non consécutifs) afin de tester les modes de fonctionnement et sera suivi d’un questionnaire.**

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

**La Direction refuse d’augmenter la subvention patronale du restaurant d’entreprise pour des questions d’ordre budgétaire.**

**12) Révision de l’accord sur les astreintes (en plus de la rémunération du temps passé en intervention, ajout d’une récupération RCR égal au temps passé en intervention pour les jours de la semaine et récupération de 8 heures de RCR pour les jours fériés si intervention)**

**La Direction indique qu’elle n’est pas favorable à la récupération d’heures et s’engage à mettre en place un groupe de travail sur les astreintes et sur le travail exceptionnel avec des salariés concernés au cours du 1er trimestre 2018.**

**Un projet d’accord sur les astreintes sera soumis aux partenaires sociaux à la fin du deuxième trimestre 2018.**

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

**La Direction étudiera la demande de la valorisation financière concernant la polyvalence voire la poly-compétence dans le cadre des parcours professionnels au cours de l’année civile 2018. Elle va porter son étude, dans un premier temps, au secteur Production/Maintenance en clarifiant les termes de la polyvalence et de la poly-compétence.**

**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%**

**La Direction refuse le système de poste supplétif.**

**Le dépôt de publication du présent protocole d’accord sur la négociation annuelle obligatoire a été fait en six originaux dont un exemplaire sera envoyé, par la Direction des Ressources Humaines de MEDA Manufacturing, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle de la Gironde (ainsi qu’une version sous support électronique) et un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Bordeaux.**

**Fait à Mérignac, le 2 février 2018**

**Pour MEDA MANUFACTURING**