

# Etablissement de Saint Marcellin

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**NEGOCIATION COLLECTIVE ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**PROTOCOLE D'ACCORD POUR L’ANNEE 2018**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Entre l’établissement Legrand France Saint Marcellin, représenté par Madame Edwige ROBINET, Responsable Ressources Humaines,

Et les organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation annuelle obligatoire, la direction et les organisations syndicales, au terme de 3 réunions tenues les **26 janvier 2018, 16 février 2018 et 22 février 2018** sont convenues de l’application des dispositions suivantes pour l’année 2018 :

**Chapitre 1 – Rémunération**

**1-1 Pour les non cadres**

Ce personnel bénéficiera en 2018 :

- d’une augmentation générale 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’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%**.

**1-2 Pour les Cadres**

Ce personnel bénéficiera en 2018 :

- d’une enveloppe 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 %**.

**1-3 Primes et grilles**

Les primes (hors prime d’ancienneté, prime médaille, prime vacances) seront revalorisées de **1,5%** au 2 avril 2018 (à compter de la paie de mai 2018).

Les tarifs des grilles de salaires seront revalorisés de **1,5%** au 2 avril 2018 (à compter de la paie de mai 2018).

**1-4 Prime Vélo**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Les conditions d’attribution seront les suivantes à partir du 2 avril 2018 (à compter de la paie de mai 2018) :  Application d'une indemnité kilométrique de **0,35€** par kilomètre parcouru avec un plafond de **70€** par mois, pour le personnel effectuant à vélo au minimum **5 jours** par mois le déplacement du domicile au travail. | | | | | | | | | |
|
|
|
|
| NB : |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Cette indemnité est cumulable uniquement avec la prime transport public. | | | | | | | | | |

**1-5 Mesures de suivi des augmentations individuelles**

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.

**1-6 Egalité professionnelle**

La direction s’engage également à poursuivre le suivi particulier lors de l’examen des plans d’augmentations individuelles pour s’assurer que les propositions sont en adéquation avec le principe d’égalité de traitement.

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.

**1-7 En conclusion**

L’ensemble des enveloppes d’augmentations salariales mentionnées ci-dessus, représente **une enveloppe d’augmentation de 3%** environ pour2018.

**Chapitre 2 – Retraite**

**2-1 Barème**

Le barème d'indemnités est amélioré pour les départs volontaires en retraite sur l’année 2018.

Le barème d'indemnités de départ à la retraite est défini par la convention collective applicable.

Dans le cadre du présent accord, le barème est amélioré pour les départs volontaires en retraite entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019 (date de sortie des effectifs), selon les modalités suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Années d’ancienneté** | **Départ volontaire pour carrière longue** | **Départ volontaire dès l’âge légal de la retraite atteint\*** |
| moins de deux ans |  |  |
| de 2 ans révolus à moins de 5 ans | 3 mois | 1,5 mois |
| de 5 ans révolus à moins de 10 ans | 4,5 mois | 2 mois |
| de 10 ans révolus à moins de 15 ans | 6 mois | 3 mois |
| de 15 ans révolus à moins de 20 ans | 6,5 mois | 4 mois |
| de 20 ans révolus à moins de 25 ans | 7 mois | 5 mois |
| de 25 ans révolus à moins de 30 ans | 7,5 mois | 5 mois |
| de 30 ans révolus à moins de 35 ans | 9 mois | 6 mois |
| de 35 ans révolus à moins de 40 ans | 9,5 mois | 7 mois |
| 40 ans révolus et + | 10,5 mois | 8 mois |

\*62 ans pour les salariés nés à compter de 1955

**2-1 Congé supplémentaire lors de départ en retraite**

La direction attribuera **un jour de congés supplémentaire** aux salariés bénéficiant d’un départ en retraite (volontaire, négocié) à partir de 2018.

**Chapitre 3 – Ancienneté**

La Direction confirme que le **5ème jour d’ancienneté** sera acquis de la façon suivante  selon le statut :

* Pour les non cadres à compter de **25 ans d’ancienneté** au lieu de 30 ans d’ancienneté, et ce à compter de 2018
* Pour les cadres à compter de **25 ans d’ancienneté**, et ce à compter de 2018.

**Chapitre 4 – Budget Œuvres Sociales au CE**

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.

Le détail de cette contribution sera revu lors de la prochaine réunion CE du mois d’avril 2018.

**Chapitre 5 – Salariés en mission**

**5-1 Définition**

Une mission est une période d’activité à durée déterminée confiée à un salarié en dehors de son périmètre d’appartenance et sur des activités différentes de celles qu’il réalise habituellement. Elle permet au salarié de découvrir de nouvelles activités, de développer de nouvelles compétences et contribue au développement de son employabilité.

**5-2 Durée**

Dans le cas général, la durée d’une mission sur un même poste sera limitée à environ 12 mois.

**5-3 Gestion des salariés en mission**

La mission est encadrée par une lettre de mission qui précise les modalités de réalisation, notamment : durée, contenu, secteur de réalisation, responsable.

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.

Les dispositions du présent article sont applicables jusqu’au 31 mars 2019. Un bilan sera réalisé lors des NAO de 2019.

**Chapitre 6 – Recrutement interne & externe**

Dans la continuité des recrutements en CDI réalisés sur les 3 dernières années, la Direction confirme son engagement à poursuivre un rythme de recrutement similaire pour 2018 en accord avec le contrat de génération groupe, et en tenant compte notamment,

- de l'évolution de l'activité tout au long de cette année,

- des besoins avérés de remplacements de compétences,

- des opportunités de mutations intra Groupe.

**Chapitre 7 – Publicité de l’accord**

Le présent accord, conclu dans le cadre de la négociation collective annuelle est valable pour une durée de 12 mois à compter du 1er avril 2018.

Au-delà de cette période, une nouvelle négociation interviendra dans les conditions prévues par les articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque délégation signataire et déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi ainsi qu’au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de GRENOBLE.

# Fait à Saint Marcellin, le 28 février 2018

Pour la Direction Pour la CFDT Pour la CGT