

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LES REMUNERATIONS ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE 2018/2019

ENTRE

La Direction d'ALTEN SIR immatriculée au R.C.S NANTERRE sous le N° B 400 357 885, dont le siège social est situé : 130/136 rue de Silly – 92100 Boulogne Billancourt, représentée par Monsieur Eloi de BRESSIEUX, DRH opérationnel Alten France.

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société :

- Madame Marie-Charlotte MOUVEAU et Monsieur Hervé SICART, délégués syndicaux CGT
- Messieurs Dominique MARTINI, Philippe MELSCOET, délégués syndicaux SPECIS UNSA
- Madame Khuu Bich Van NGO, déléguée syndical CFE-CGC.
- Monsieur Franck MONTELLA, délégué syndical CFDT

La CFE-CGC bien que dûment invitée n'est pas venue aux réunions de négociation et n'a pas adressé à la Direction sa plateforme de revendications.

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la direction et les délégations syndicales lors de plusieurs réunions qui ont eu lieu les 12 novembre, 11 décembre 2018, 8, 17 et 31 janvier, 7, 13 et 18 février 2019.

PROPOSITIONS DES DELEGATIONS SYNDICALES

La délégation syndicale SPECIS UNSA a fait les propositions suivantes :

AUGMENTATIONS GENERALES

Afin de prendre en compte l'augmentation du coût de la vie, le *Specis Unsa* demande à la Direction de l'entreprise de prendre en compte les difficultés que rencontrent nombre de salariés en appliquant la mesure générale suivante :

Le *Specis Unsa* demande que soit attribuée à tous les collaborateurs une augmentation générale de 2%, avec un minimum de 100€, et ce dès à présent avec une rétroactivité au mois de janvier 2019.

Le pouvoir d'achat des salariés Alten SIR est ainsi préservé en couvrant en partie l'augmentation du coût de la vie en 2019.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Pour ces augmentations individuelles, le *Specis Unsa* demande que soit attribuée une enveloppe de 2,5% de la masse salariale.

SALARIES NON AUGMENTES DEPUIS 3 ANS

Une augmentation de 4% pour tous les collaborateurs non augmentés depuis janvier 2013, hors impact de la politique des frais.

SALAIRES MINIMAUX ENTREPRISE

Majorer les salaires minimaux par niveau coefficient « synthé » :

- 17% pour les minimas de chacun des paliers Employés
- 15% pour les minimas de chacun des paliers Agents de Maîtrise et assimilés Cadres
- 13% pour les minimas de chacun des paliers Cadres.

INTERESSEMENT

Afin de pallier la quasi disparition de la Participation, le Specis Unsa demande dès 2019 la négociation d'un accord d'intéressement.

PRIME EXCEPTIONNELLE MACRON

Prévue à l'article 1 de la loi n°20181213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a pour objectif de renforcer, comme son nom l'indique, le pouvoir d'achat des salariés.

L'UNSA demande 1000€ pour tous les salariés éligibles de profiter au maximum du dispositif et faire un geste conséquent qui va dans le sens de la fidélisation.

REVALORISATION DES DISTINCTS PRIMES ET INDEMNITES

Le Specis Unsa demande de porter à l'ordre du jour des négociations 2019 :

- Prise en compte de l'augmentation de la carte Navigo afin de maintenir le remboursement intégral. Parallèlement, hausse proportionnelle pour le forfait véhicule
- Revalorisation des tickets restaurants à 9,10€ pour tous les salariés concernés
- Prise en compte du vélo ou vélo électrique comme véhicule personnel
- Prime d'ancienneté pour fidéliser les salariés :
 - o De 6 à 9 ans : 100 € (144 salariés),
 - o De 10 à 14 ans : 250 € (40 salariés),
 - o De 15 à 22 ans : 500 € (14 salariés).
- Dans le cadre de la fidélisation du salarié
 - o donner 5 actions ALTEN pour 5 ans d'ancienneté
 - o donner 10 actions ALTEN pour 10 ans d'ancienneté
 - o donner 15 actions ALTEN pour 15 ans d'ancienneté
 - o donner 20 actions ALTEN pour 20 ans d'ancienneté

AVANTAGES SOCIAUX

Le Specis Unsa demande un effort particulier en mettant en place :

- deux jours enfants malades rémunérés par an,
- un dispositif de garde d'enfants,
- un poste d'assistant(e) social(e) au sein d'Alten Sir.
- Un compte CET SOLIDARITE

ACCORDS

SPECIS UNSA demande l'ouverture des négociations :

- pour un accord sur le télétravail,

- pour un avenant sur l'accord des horaires variables afin de l'adapter à la réalité vécu par les salariés,
- pour un accord permettant de transférer des jours CET sur le PEE et/ou le PERCO afin de permettre une nouvelle source d'épargne pour les salariés,
- pour un nouvel accord sur la participation des salariés afin de contenir l'impact des charges du Groupe Alten sur la participation.

EPARGNE ANCV

Dans le cadre de la Fidélisation du Salarié,

- Mettre en place un Compte Epargne de Chèque ANCV (Déductible pour l'entreprise) pour abonder en fin d'année avec le CE (10€/mois).

La délégation syndicale CGT a fait les propositions suivantes

Salaires et frais

✓ *Augmentations :*

- Enveloppe d'augmentation individuelle de 7% de la masse salariale avec une augmentation minimum de 75 euros brut en cas d'augmentation.
- Enveloppe d'augmentation collective de 2%

✓ *Primes:*

- Attribution d'une prime exceptionnelle de 1000 euros dans le cadre du dispositif Macron pour tous les salariés éligibles.
- Versement chaque année d'une prime d'ancienneté de 50 € par année d'ancienneté, pour tous les salariés avec une ancienneté d'au moins 3 ans.

✓ *Réduction des inégalités:*

- Enveloppe de 380Keuros pour le rattrapage des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (montant issu de l'étude de l'Expert mandaté par le CE (chiffres 2017)).
- Pour la rémunération annuelle : par échelon/catégorie, réduction de l'écart sous la médiane à 10 % maximum.

✓ *Frais:*

- Remboursement de la carte Navigo à 100%, automatiquement chaque mois pour les abonnements avec le versement bancaire de la paie.
- Tickets restaurant pour les managers lorsqu'ils déjeunent au siège.

Redistribution de la valeur ajoutée:

- ✓ Redistribution aux salariés concernés de l'économie générée par le nouveau système de frais.
- ✓ Mise en place d'un plan d'intéressement et/ou d'un plan d'épargne salariale avec abondement.
- ✓ Mise en place d'un accord dérogatoire permettant de soustraire les charges imposées par le groupe lors du calcul de la participation

Durée du travail et conditions de travail:

- ✓ Suppression du temps de pause imposé de 1h30 à 2h selon les catégories
- ✓ Suppression de l'obligation de partir au plus tôt à 18h pour les managers et les fonctions support opérationnelles, à 17h30 pour les autres services support : tous au niveau des ingénieurs, sortie possible dès 16h30.

- ✓ Ouverture immédiate de négociations en vue de la signature d'un accord d'entreprise pour la mise en place du télétravail pour toutes les catégories de salariés sans exception.
- ✓ Mise en place d'un compteur d'heures supplémentaires dans le CRA Vision.
- ✓ Octroi des jours de congés de fractionnement automatiquement.
- ✓ Octroi de 3 jours d'absence avec maintien de salaire par année et par enfant malade.
- ✓ Adhésion à un organisme de crèches d'entreprise.

Formation:

- ✓ Elaborer un plan de formation systématique pour certaines fonctions (ex : passage obligatoire en formation pour passer à un poste de chef de projet, en méthode agile, d'un poste non encadrant à un poste d'encadrant, etc. Ce plan de formation devra s'inscrire dans une gestion de carrière des salariés.
- ✓ Aide à la garde d'enfant pour les parents isolés en formation hors temps de travail.

La délégation syndicale CFTD a fait les propositions suivantes :

Rémunération

- Augmentation automatique des salariés qui n'ont pas eu d'augmentation depuis plus de 3 ans avec un minimum de 100 euros bruts mensuels.
- Augmentation générale de 2% et une enveloppe d'augmentation globale individuelle de 2,5%.
- Prime d'ancienneté pour fidéliser les salariés :
 - o 100€ pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus (27 salariés)
 - o 200€ € pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus (29 salariés)
 - o 300€ pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté et plus (10 salariés)
 - o 400€ pour les salariés ayant 20 ans au moins (3 salariés)
- Revoir la formule du calcul de la participation en neutralisant les frais groupes
- Mise en place d'un intéressement
- Mise en place d'un abondement de 500 euros pour un dépôt volontaire 2000€ sur le PEE ALTEN
- Proposer 10 actions gratuites pour l'ensemble des salariés ALTEN SIR ayant au moins un ans d'ancienneté.

Condition de travail

- Mise en place d'un groupe d'étude pour développer le télétravail ou le co-working au sein de notre structure
- Accorder 2 Jours enfant malade rémunérer par an
- Prise en charge de la carte Navigo à 100% et de suivre les prochaines modifications de tarif.
- Prise en charge des moyens de locomotion alternatif et écologique pour les trajets domicile/travail par une allocation forfaitaire mensuelle
- Formation pour maintenir employabilité des collaborateurs n'en ayant pas suivis depuis plusieurs années
- Etablir un catalogue des formations

La délégation syndicale CFE-CGC n'a fait aucune proposition

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Salaire

- La Direction attribue une enveloppe globale d'augmentation salariale de 1,2% des salaires brut de base de décembre 2018 pour l'année 2019.
- La Direction veillera à ce que chaque augmentation individuelle minimale soit de 50€ brut, hors réajustements notamment issu de la convention collective de branche.
- Les collaborateurs présents au 31/12/2015 qui n'auraient pas été augmentés depuis cette date pourront faire part de leur situation auprès de la Direction. En tout état de cause, des explications seront fournies et un plan d'actions vis-à-vis de ces collaborateurs sera envisagé systématiquement et mis en place si nécessaire.
- Toute demande, formulée par un salarié concernant une augmentation de salaire, doit obtenir un retour dans les 15 jours. Ce délai permet d'obtenir la décision validée par le Directeur des carrières ingénieurs (DCI) pour les consultants, le Directeur du développement des fonctions support (DDS) pour les fonctions support et le Directeur Général Délégué pour les business managers et les membres de la DDPS.

Egalité professionnelle femmes/hommes

- Il est renvoyé à la négociation égalité professionnelle femmes - hommes au titre de l'année 2019 ouverte depuis le 4 décembre 2018.

Conditions de travail

- Pour les salariés ayant des contraintes familiales fortes, l'Entreprise proposera une nouvelle mission compatible avec ces contraintes (ne comprenant pas : astreintes, travail de nuit, travail le week-end, grand déplacement > 100km aller ou plus d'1h30 de déplacement), hormis un contexte commercial particulier tel qu'une raréfaction de mission (taux d'intercontrat de l'agence supérieur à 7%).

Les contraintes familiales sont les suivantes :

- enfant ou conjoint handicapé, ou atteint d'une maladie grave,
 - délai de 8 mois (4 mois avant et 4 mois après) entourant la naissance à venir d'un enfant.
- La Direction propose de considérer comme acceptée « de droit », toute demande de congé ou RTT formulée, même en urgence, par un ou une salariée étant à même de justifier (par le biais d'un certificat médical) d'une situation dans laquelle son enfant, de 6 ans au plus, est malade. Ce droit se limitera à 5 jours d'absence par an.

Formation

- La Direction accompagnera l'ensemble des salariés souhaitant s'inscrire dans une démarche de VAE diplômante (Bac+5) validée par la Direction (par exemple les techniciens non-cadres pouvant assumer des responsabilités d'ingénieurs, ou bien, des fonctions supports cadres ou non cadres souhaitant faire certifier des compétences acquises) et accordera un congé examen d'une journée.
- La Direction veillera à ce que chaque salarié présent au 31 décembre 2015 dans l'entreprise, et qui n'aurait pas reçu le moindre jour de formation sur les 3 années 2016, 2017 et 2018 ait l'opportunité de voir sa situation analysée par l'intermédiaire du service formation.

Handicap

- Pour tout salarié reconnu handicapé au sens de la loi la Direction accordera, au-delà des obligations légales, une aide financière d'un montant de 1 500 euros brut par an pour un aménagement ou une aide externe rendu nécessaire par le handicap du salarié. Pour être versée, cette aide financière nécessitera la communication de la facture afférente.
- La Direction s'engage à favoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le cadre de ses prestations extérieures, chaque fois que cela s'avérera possible. Elle poursuivra la recherche de nouveaux prestataires auxquels faire appel, pour différents postes de dépenses qu'elle aura préalablement identifiés.
- Afin d'accompagner au mieux les salariés reconnus handicapés, ceux-ci pourront bénéficier de 2 jours d'absence rémunérée par an pour leur suivi médical, sur présentation d'un justificatif, ou pour réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs.

Lors de la réunion du 13 février 2019, la CGT, l'UNSA et la CFDT ont constaté le fait que les engagements proposés par la Direction restaient très minimes vis-à-vis des attentes des salariés. Elles ont fait part de leur intention de ne pas signer l'accord sur la base des engagements tels que présentés en version finale par la Direction dans le cadre de la réunion du 13 février 2019.

La Direction a quant à elle expliqué que les écarts de rémunération constatés étaient justifiés par l'expérience, le niveau de responsabilité, les parcours des salariés ou en raison du mérite des salariés. Elle rappelait enfin que si elle n'avait pas accepté des jours de congés pour enfants malade, elle proposait un accord automatique d'une demande de jour de repos dans la situation d'un enfant malade, ce qui constituait une première avancée.

Partageant le constat de prétentions et de propositions trop éloignées entre les partenaires sociaux pour cette négociation 2018/2019, la Direction a mis un terme, en accord avec les délégués syndicaux, aux négociations à l'issue de la réunion du 13 février 2019, indiquant qu'elle proposerait aux organisations syndicales le présent procès-verbal de désaccord.

En conséquence de ce qui précède, compte tenu que les parties n'ont pu aboutir à un accord, la direction décide néanmoins d'appliquer unilatéralement, pour l'année 2019, et conformément à la loi, les propositions suivantes :

Salaire

- La Direction attribue une enveloppe globale d'augmentation salariale de 1,2% des salaires brut de base de décembre 2018 pour l'année 2019.
- La Direction veillera à ce que chaque augmentation individuelle minimale soit de 50€ brut, hors réajustements notamment issu de la convention collective de branche.
- Les collaborateurs présents au 31/12/2015 qui n'auraient pas été augmentés depuis cette date pourront faire part de leur situation auprès de la Direction. En tout état de cause, des explications seront fournies et un plan d'actions vis-à-vis de ces collaborateurs sera envisagé systématiquement et mis en place si nécessaire.
- Toute demande, formulée par un salarié concernant une augmentation de salaire, doit obtenir un retour dans les 15 jours. Ce délai permet d'obtenir la décision validée par le Directeur des carrières ingénieurs (DCI) pour les consultants, le Directeur du développement des fonctions support (DDS) pour les fonctions support et le Directeur Général Délégué pour les business managers et les membres de la DDPS.

Egalité professionnelle femmes/hommes

- Il est renvoyé à la négociation égalité professionnelle femmes - hommes au titre de l'année 2019 ouverte depuis le 4 décembre 2018.

Conditions de travail

- Pour les salariés ayant des contraintes familiales fortes, l'Entreprise proposera une nouvelle mission compatible avec ces contraintes (ne comprenant pas : astreintes, travail de nuit, travail le week-end, grand déplacement > 100km aller ou plus d'1h30 de déplacement), hormis un contexte commercial particulier tel qu'une raréfaction de mission (taux d'intercontrat de l'agence supérieur à 7%).

Les contraintes familiales sont les suivantes :

- enfant ou conjoint handicapé, ou atteint d'une maladie grave,
 - délai de 8 mois (4 mois avant et 4 mois après) entourant la naissance à venir d'un enfant.
- La Direction propose de considérer comme acceptée « de droit », toute demande de congé ou RTT formulée, même en urgence, par un ou une salariée étant à même de justifier (par le biais d'un certificat médical) d'une situation dans laquelle son enfant, de 6 ans au plus, est malade. Ce droit se limitera à 5 jours d'absence par an.

Formation

- La Direction accompagnera l'ensemble des salariés souhaitant s'inscrire dans une démarche de VAE diplômante (Bac+5) validée par la Direction (par exemple les techniciens non-cadres pouvant assumer des responsabilités d'ingénieurs, ou bien, des fonctions supports cadres ou non cadres souhaitant faire certifier des compétences acquises) et accordera un congé examen d'une journée.
- La Direction veillera à ce que chaque salarié présent au 31 décembre 2015 dans l'entreprise, et qui n'aurait pas reçu le moindre jour de formation sur les 3 années 2016, 2017 et 2018 ait l'opportunité de voir sa situation analysée par l'intermédiaire du service formation.

Handicap

- Pour tout salarié reconnu handicapé au sens de la loi la Direction accordera, au-delà des obligations légales, une aide financière d'un montant de 1 500 euros brut par an pour un aménagement ou une aide externe rendu nécessaire par le handicap du salarié. Pour être versée, cette aide financière nécessitera la communication de la facture afférente.
- La Direction s'engage à favoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le cadre de ses prestations extérieures, chaque fois que cela s'avérera possible. Elle poursuivra la recherche de nouveaux prestataires auxquels faire appel, pour différents postes de dépenses qu'elle aura préalablement identifiés.
- Afin d'accompagner au mieux les salariés reconnus handicapés, ceux-ci pourront bénéficier de 2 jours d'absence rémunérée par an pour leur suivi médical, sur présentation d'un justificatif, ou pour réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs

Fait à Boulogne Billancourt, le 18 février 2019, en huit exemplaires originaux

Pour la société ALTEN SIR

Mr Eloi de BRESSIEUX

Pour SPECIS UNSA

Mr Dominique MARTINI

Mr Philippe MELSCOET

Pour la CGT

Mme Marie-Charlotte MOUVEAU

Mr Hervé SICART

Pour la CFDT

Mr Franck MONTELLA

Pour la CFE-CGC

Mme Khuu Bich Van NGO