

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DES NAO 2017

Conformément à l'article L. 2242-4, du code du travail : « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Il est établi, à la suite des 5 réunions de négociation qui ont eu lieu les 14 février, 3 et 14 mars, 3 avril et 22 mai 2017, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code cité ci-avant.

1 - Dernier état des propositions respectives des parties

1.1 Les organisations syndicales

1.1.1 Délégation syndicale CFTC

La CFTC a formulé lors de la réunion du 3 mars 2017 les propositions suivantes :

- Une contribution supplémentaire de l'entreprise aux budget des œuvres sociales d'un montant de 10 000 euros, pouvant être versée en deux fois afin de permettre au CE de développer son offre sociale et culturelle.
- Une revalorisation de la grille des salaires des téléconseillers comme suit

	01/01/2017	Proposition grille 2017
Coef 120	9.76	9.76
Coef 130	9.765	9.86
Coef 140	9.77	9.87
Coef 150	9.775	10.00
Coef 160	9.78	10.10
Coef 170	9.785	10.20

- Une augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants d'1,5 euros tout en conservant les modalités de répartition en vigueur dans l'entreprise. Le ticket restaurant serait donc d'un montant de 8, 50 euros.
- La remise en place de la subrogation pour les 2 premiers arrêts maladie pour les salariés avec plus de 24 mois d'ancienneté
- Une prime de fin d'année de 100 euros pour les salariés de plus de 24 mois d'ancienneté.
- L'application du barème de l'administration fiscale pour le remboursement des notes de frais des salariés, soit 40 centimes par kilomètre
- Une prime superviseur garantie à un minimum de 8% de leur rémunération brute mensuelle
- Garantir une prime minimale pour les conseillers de 5 % de leur salaire brut mensuel
- Un aménagement des horaires de travail pour les seniors de l'entreprise à partir de 50 ans
- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement

1.1.2 Délégation inter syndicale CGT – CFDT

L'intersyndicale a formulé lors de la réunion du 3 mars 2017 les propositions suivantes :

- Une augmentation des grilles de salaires comme suit
 - o Augmentation forfaitaire de 2% sur chaque niveau, pour les grilles des superviseurs
 - o Augmentation de 2,5 % dans les mêmes conditions pour la grille des téléconseillers
 - o Une augmentation forfaitaire de 2% pour les fonctions supports
 - o Le versement en 1 ou 2 fois d'un 13ème mois
- Versement d'une somme forfaitaire fixée avec l'employeur permettant de ne pas faire d'avance de frais pour les salariés en mission pour des déplacements professionnels. Calculer la somme en fonction des déplacements effectués dans les mois.
- Prise en charge totale par l'employeur des jours de carence en cas d'arrêt de travail
- Revoir le forfait des frais kilométriques pour les déplacements professionnels de l'ensemble des salariés et également pour les déplacements des IRP : 0.52 centimes au lieu de 0.35 centimes
- Augmentation et assouplissement des conditions d'accès à l'indemnité de remboursement de transport pour les salariés de Dreux et Boigny (se rendant de leur domicile à leur lieu de travail)
 - o Montant annuel de 165 euros au lieu de 120 euros et une ancienneté requise d'1 an au lieu de 2 ans.
 - o Versement mensuel de 15 euros pendant 11 mois au lieu de 2 fois par an.
- Mise en place d'un bilan individuel pour fixer la rémunération annuelle de l'ensemble des salariés :
 - o Entretien individuel avec le N+1 et le N+2 pour voir si le salarié remplit les conditions permettant d'accéder à l'échelon supérieur de la grille salariale
 - o Mise en place d'une grille salariale pour les contrôleurs qualité, les formateurs, les coaches, les animateurs de formation ainsi que les autres fonctions supports, ex : RH
- Permettre aux salariés disposant d'un solde de crédit de modulation positif de pouvoir utiliser 4 heures à leur demande (impératif familial, rdv) en cas de livraison tardive de la planification (moins de 15 jours).
- Aménagement Horaires de travail pour les seniors : permettre une demande d'aménagement des horaires de travail (concertation en amont du salarié avec son N+1 avant l'édition du planning)
- Budget œuvres sociales du CE : 10 000 € supplémentaires par an, versés en 2 fois.
- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants à 8.97€ et augmenter dans la même proportion la prise en charge employeur du restaurant inter entreprise du site de Dreux
- Un ajout de 1 jour de congés payés supplémentaire à partir de 36 mois d'ancienneté.
- Prime multi compétences : mise en place d'une prime de 50€ par mois pour les salariés ayant plusieurs compétences (ex : tél + mail, traitement de dossier et autres)

1.2 La direction

Les plateformes de revendications communiquées et expliquées lors de la réunion du 3 mars 2017 par la CFTC d'une part et par une inter- syndicale composée de la CGT et de la CFDT d'autre part ont été étudiées avec attention par la Direction.

Néanmoins le contexte économique actuel nous a conduits à exclure une partie des demandes.

Les points sur lesquels la Direction était prête à s'engager sont les suivants :

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1- Utilisation encadrée d'un crédit de modulation à des fins personnelles

La direction proposait une utilisation encadrée d'un crédit de modulation à des fins personnelles :

Bien que les parties s'entendent pour reconnaître non seulement le caractère indispensable de l'existence d'un accord de modulation pour le bon fonctionnement de la Société, mais également l'utilisation de la modulation comme un outil de gestion de la durée et de la répartition du temps de travail au regard des contraintes opérationnelles, il aurait été décidé, dans le but de concilier la vie privée et la vie professionnelle, la mise en place de la disposition suivante :

À compter du 1er juillet 2017, un salarié aurait pu demander à bénéficier en une seule fois dans l'année de 4 heures maximum non travaillées décomptées de son compteur de modulation aux conditions suivantes :

- Le compteur positif de modulation du salarié, arrêté à la fin du mois précédent l'absence, aurait dû contenir au minimum 10 heures,
- La demande aurait dû être transmise par écrit à sa hiérarchie au moins 2 semaines avant la date prévue pour l'absence,

Ce dispositif n'aurait pas dû avoir pour conséquence de mettre en péril les opérations ; c'est pourquoi cette possibilité n'aurait pu être accordée si l'absence avait conduit à un effectif insuffisant pour répondre aux demandes des donneurs d'ordre.

Article 2 – Aménagement de la planification des salariés à partir de 53 ans.

Afin de faciliter la fin de carrière de nos salariés âgés de plus de 53 ans, la Direction proposait que les demandes d'aménagements spécifiques d'horaires formulées par ces salariés soient étudiées avec bienveillance et accordées dans la mesure où elles seraient compatibles avec les contraintes opérationnelles du projet sur lequel ils sont affectés.

Les salariés seraient néanmoins restés soumis à l'application de l'accord de modulation du temps de travail et auraient pu, à ce titre, être modulés à la hausse comme à la baisse si le bon fonctionnement du projet le nécessite et ce, au même titre que tous les salariés y travaillant.

SALAIRES

Article 1 – Introduction d'une partie « Rémunération » dans les BIA

Dans le but de permettre à tous les salariés d'aborder au moins une fois par an l'évolution de leur salaire, la Direction proposait de mettre en place dans le cadre des Bilan Individuels Annuels un échange formalisé entre le salarié et son N+1 sur l'évolution salariale.

Les BIA 2017 auraient permis à chaque salarié d'aborder sa classification et la rémunération associée grâce à une zone prévue à cet effet et contenant les informations suivantes : coefficient et salaire du salarié, date de la dernière évolution de salaire, rappel des critères conventionnels permettant une évolution, souhait du salarié, et avis du N+1.

Par ailleurs, les entretiens annuels en face à face sont préparés en amont entre le N+1 et le N+2 qui, à cette occasion, devaient échanger ensemble notamment sur la question de l'évolution salariale.

Article 2 – Augmentation de la grille de salaire des Téléconseillers

La Direction proposait une augmentation de 0.8 % de la grille de salaire applicable aux téléconseillers :

Statut	Niveau	Coef	Taux horaire 2017	Mensuel 2017	Taux horaire NAO	Mensuel NAO
Employé	I	120	9,760 €	1 480,30 €	9,838 €	1 492,14 €
		130	9,765 €	1 481,06 €	9,843 €	1 492,91 €
		140	9,770 €	1 481,82 €	9,848 €	1 493,67 €
	II	150	9,775 €	1 482,57 €	9,853 €	1 494,43 €
		160	9,780 €	1 483,33 €	9,858 €	1 495,20 €
	III	170	9,785 €	1 484,09 €	9,863 €	1 495,96 €

Cette augmentation aurait été applicable au 1er jour du mois suivant la signature d'un accord.

TRANSPORT

La direction proposait d'organiser dans un premier temps la mise en place d'une enquête à destination des salariés de Boigny et de Dreux pour connaître les besoins réels des salariés : co-voiturage, navette entreprise... Par la suite, des groupes de travail auraient été mis en place sur les sites dont l'objet aurait été d'étudier les besoins réels des collaborateurs tels qu'identifiés dans l'enquête et les outils les mieux adaptés à mettre en place.

2 - Mesures unilatérales

La Direction ne prévoit pas, à date, la mise en place de ces mesures de manière unilatérale.

Fait à Neuilly sur Seine, le

28/06/17

Pour l'employeur

Les représentants des organisations syndicales

Sandrine WETTER

CFDT, représentée par Monsieur El Hadji CAMARA

CFTC, représentée par Monsieur Thomas ZINSOU

CGT, représentée par Madame Véronique RIGUET