

NEWLOG

ACCORD SUR LES SALAIRES 2017

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 19, 26 janvier, et 1^{er} février 2017 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires.

Lors des deux premières réunions, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment au bilan du précédent plan d'augmentations lié à la NAO 2016.

La Direction a également présenté aux Organisations Syndicales des données économiques mettant en avant la volatilité et le ralentissement du contexte économique mondial et européen ainsi que la nécessité pour le groupe Schneider Electric, dans un contexte de concurrence accrue, de poursuivre ses efforts pour maintenir sa compétitivité.

A l'issue de la première réunion, la Direction a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales.

Lors de la deuxième réunion, la Direction a présenté ses propositions.

Après trois réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures objet du présent accord.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de NEWLOG, à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats particuliers conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques définies dans l'accord collectif de Groupe du 16 juin 2016.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES PERSONNELS OATAM DE NIVEAU I À V INCLUS

ARTICLE 2.1 - BUDGET D'AUGMENTATION SALARIALE

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à 1,3 % de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- 1,3 % au titre d'un budget global réparti comme suit :
 - 0,7 % maximum dédié aux augmentations individuelles visant à récompenser la performance individuelle et intégrant le budget Egalité Hommes Femmes, comme précisé ci-après.
 - 0,6 % dédié aux augmentations générales avec la mise en place d'un plancher de 15 € mensuels (base temps plein).

L'application du plancher ci-dessus viendra en déduction du budget des augmentations individuelles.
 - L'ensemble de ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2017.

Pour mémoire, il est rappelé que dans l'accord visant à poursuivre les efforts portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 18 décembre 2015, la Direction et les Organisations Syndicales ont constaté à l'article 2 qu'il n'existait pas d'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la catégorie OATAM.

La Direction et les Organisations Syndicales ont donc considéré qu'il n'y avait pas lieu de consacrer, dans le cadre des négociations sur les salaires, un budget spécifique en vue de réduire d'éventuels écarts de rémunération.

Par ailleurs, la Direction s'engage à étudier au cours du premier trimestre 2017, la question des heures supplémentaires réalisées par les techniciens journaliers dans le cadre de projets de transformation.

ARTICLE 2.2 - REVALORISATION DE LA PRIME D'ASSIDUITE

La prime d'assiduité versée au personnel en horaires équipier sera réévaluée au 1^{er} avril 2017 à hauteur de **12,5 %** (5€)

ARTICLE 2.3 – REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANTS

Les tickets restaurants seront réévalués à hauteur de **20 centimes d'euros** par ticket (sur la part employeur), ce qui portera sa valeur à un montant total de **8,60 € par ticket restaurant**. Cette revalorisation prendra effet au 1^{er} avril 2017.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **1,3 %** de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **0,1 % au titre d'un budget spécifique dédié à la recherche de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**
La campagne de révision salariale sera mise en œuvre au plus tard au mois de juillet 2017, avec prise d'effet, rétroactive au plus tôt, au 1^{er} avril 2017.
- **1,2 % dédié aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle.
Ce budget sera consacré soit à des augmentations des salaires annuels de base, soit à l'augmentation des taux cibles du STIP.

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2017.

ARTICLE 4 – PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté sera revalorisée de la valeur des Augmentations Générales au 1^{er} janvier 2018, soit 0,6%.

ARTICLE 5 – DISPOSITION COMMUNE À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL : AUGMENTATION DU TAUX DE PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Le taux de prise en charge par l'Entreprise des frais de transports en commun (cartes d'abonnement aux transports en commun souscrites par les salariés pour réaliser les trajets domicile-lieu de travail) est revalorisé de 25 % et passe ainsi de 50 % à **75 %**.

Cette revalorisation entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} juillet 2017, pour les titres souscrits à compter de la date d'entrée en vigueur.

ARTICLE 6 – SUBROGATION DE L'ENTREPRISE DANS LE VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La subrogation est un mécanisme en application duquel le salarié, au cours des périodes d'arrêt de travail pour maladie, perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale directement de la part de l'employeur pendant les périodes de maintien de salaire par l'employeur. Pendant ces périodes, elle permet au salarié en arrêt maladie de percevoir des revenus de manière continue directement de la part de l'Entreprise.

Suite à la précédente Négociation Annuelle Obligatoire, il avait été décidé d'attendre les résultats de la commission de suivi créée par Schneider Electric Industries et Schneider Electric France pour analyser les conséquences de la mise en œuvre de la subrogation dans ces entités, avant de statuer sur son application au sein de la société Newlog.

A ce jour, la commission de suivi précitée n'a pas pu rendre de conclusions, la subrogation ayant pris effet pour SEF et SEI au 1^{er} septembre 2016.

Dans ces conditions, les parties signataires conviennent que, dès que la commission de suivi précitée se sera tenue pour réaliser le bilan d'expérimentation de la subrogation au sein de SEF et de SEI, la Direction de la société Newlog invitera les Organisations syndicales signataires du présent accord pour partager ce bilan, et étudier en conséquence les conditions d'application de la subrogation au sein de Newlog dans les meilleurs délais.

ARTICLE 7 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Ces congés sont liés à un évènement précis et doivent être pris au moment ou à l'occasion de cet évènement, un justificatif pouvant être demandé.

7-1 : PACS ET MARIAGE

A l'occasion de son PACS ou de son mariage, tout membre du personnel bénéficie de 5 jours ouvrés de congés pris en une seule fois.

A l'occasion du PACS ou du mariage d'un enfant, tout membre du personnel bénéficie d'1 jour ouvré de congé pris en une seule fois.

7-2 : NAISSANCE ET ADOPTION

Tout salarié bénéficie, à l'occasion de la naissance de chacun des enfants de son conjoint (marié ou PACsé ou concubin notoire) ou de l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption, d'un congé de trois jours par enfant selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non, après entente avec la hiérarchie et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant en vue d'adoption.

7-3 DÉCÈS

Il sera accordé au salarié :

En cas de décès du conjoint (marié ou PACSé ou concubin notoire), ou d'un enfant	-> 5 jours
En cas de décès des père, mère, frère ou sœur	-> 2 à 3 jours (*)
En cas de décès d'un grand-parent ou petit enfant	-> 2 à 3 jours (*)
En cas de décès d'un parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, beau-père, belle-mère)	-> 1 à 2 jours (*)
En cas de décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin)	-> le jour des obsèques

(*) : L'attribution par l'Entreprise du nombre de jours sera fonction du lieu ou des circonstances entourant l'évènement (éloignement géographique)

ARTICLE 8– DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2017.

Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil des Prud'hommes de Vienne.

Le texte du présent accord comporte 5 pages numérotées de 1 à 5.

Fait à Saint Quentin Fallavier, le 1^{er} février 2017.

POUR LA DIRECTION

Mr Eric MEYLAN
Directeur NEWLOG

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

FO
Mr Eric NIGRA

UNSA
Mr Jean-Christophe FARINA

Newlog

International Distribution Center

à / to : Délégués Syndicaux Newlog

Date : 2/2/2017

de / from : Eric Meylan -
tél :
fax :

pour info / copy to :

v.réf. / y.ref. :

objet / subject: Global Salary Review NEWLOG 2017

Conformément aux recommandations du groupe Schneider Electric pour la campagne des Augmentations Individuelles de salaire, la Direction de Newlog veillera à faire appliquer un plancher de 20 euros pour l'attribution des AI

Eric Meylan

J. F. ANTOINE UNSA

PO.

Eric Nigra FO