

NEWLOG

ACCORD SUR LES SALAIRES 2019

St. JCF
1
EN

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 9, 16, 23 et 30 janvier 2019 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment à la situation salariale des collaborateurs : Bilan du précédent plan d'augmentation lié à la NAO 2018, données relatives à la rémunération variable, collective et à l'épargne salariale. Au cours de cette même réunion la direction a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales.

Lors de la deuxième réunion, la Direction a formulé ses premières propositions.

Après quatre réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures 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

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **2,2 %** de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **1 % maximum dédié aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle.

Ce budget sera consacré à des augmentations des salaires annuels de base.

- **1,2 % dédié aux augmentations générales.**

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2019

ST. JCF
2
EN

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **2,2 %** de la masse salariale de la population concernée, à savoir :

- **2,2 % dédié aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle.
Ce budget sera consacré à des augmentations des salaires annuels de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2019.

ARTICLE 4 – BUDGET SPECIFIQUE DEDIE A LA RECHERCHE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le budget spécifique dédié à la recherche de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sera de 0,3%.

Cette mesure portera exclusivement sur le salaire de base et sera effective au 1^{er} avril 2019.

ARTICLE 5 – INTEGRATION DE LA PRIME D'ASSIDUITE DES EQUIPIERS DANS LE SALAIRE DE BASE

Elle sera intégrée au salaire de base de la population ouvrier à compter du 1^{er} avril 2019, cela constituera une augmentation mensuelle de 50€ bruts pour tous les salariés actuellement éligibles.

Cette prime d'assiduité cessera donc d'être versée aux salariés concernés à compter du 1^{er} avril 2019.

ARTICLE 6 – REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANT

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisé au 1^{er} mai 2019, passant de 9,05€ à 9,20€. Les taux de participation entreprise et salarié restent inchangés, à savoir 55% pour l'employeur et 45% pour le salarié.

ARTICLE 7 – REVALORISATION DE LA PRIME MEDAILLES DE TRAVAIL

La prime de médailles de travail sera réévaluée à hauteur de 10%.

Cette revalorisation sera applicable aux primes versées à compter du mois de décembre 2019.

ARTICLE 8 – REVALORISATION DE LA PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe sera réévaluée au 1^{er} avril 2019 et passera de 101€ à 103€ bruts mensuels.

ARTICLE 9 – REVALORISATION DES BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES

Les œuvres sociales versées au Comité d'Entreprise seront revalorisées de 0.1% au 1^{er} avril 2019, soit 1,035% de la masse salariale.

ST. JCF
EN

ARTICLE 10 – MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION

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 de maladie de percevoir des revenus de manière continue directement de la part de l'Entreprise.

Le direction s'engage à la mise en place de ce dispositif au 1^{er} novembre 2019.

ARTICLE 11 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2019.

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 4 pages numérotées de 1 à 4.

Fait à Saint Quentin Fallavier, le 30 janvier 2019.

POUR LA DIRECTION

Jean-Pierre Rave
Directeur

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

FO
M. Eric Nigra

UNSA
M. Jean-Christophe Farina

*L'UNSA signe l'accord
et ne se satisfait pas
du tout de l'augmentation
générale proposée par la
Direction*