

NEWLOG

ACCORD SUR LES SALAIRES 2020

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 6, 15, 20 et 24 janvier 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 2019, 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 4 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 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 14 juin 2019.

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%** 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 du salaire annuel de base.

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

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2020.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Le budget global consacré **aux augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle sera égal à **2,1 %** de la masse salariale de la population concernée.

Il sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP.

Cette mesure sera effective au 1^{er} avril 2020.

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 **0,1%** de la masse salariale de l'entreprise.

Cette mesure portera exclusivement sur le salaire de base et sera effective au 1^{er} avril 2020.

ARTICLE 5 – REVALORISATION DE LA PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe sera réévaluée :

- une première fois au **1^{er} avril 2020 et passera de 103€ à 109€** bruts mensuels.
- une seconde fois au **1^{er} novembre 2020 et passera de 109€ à 115€** bruts mensuels.

ARTICLE 6 – REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANT

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée au **1er avril 2020, passant de 9,20€ à 9,50€.**

Les taux de participation entreprise et salarié restent inchangés, à savoir 55% pour l'employeur et 45% pour le salarié.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2020.

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 28 janvier 2020.

POUR LA DIRECTION

M. Jean-Pierre Rave
Directeur

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

FO
M. Eric Nigra

UNSA
M. Jean-Christophe Farina