**VERNET BEHRINGER**

Société anonyme au capital de 400 000 Euros

Siège Social : DIJON (Côte d'Or), rue de la Brôt, n° 13

RCS DIJON : B 400 642 187

SIRET : 400 642 187 00019

APE : 2841Z

-----------------------------

**NEGOCIATION ANNUELLE 2017**

Entre les soussignés :

La Société VERNET BEHRINGER, représentée par son Directeur Général,

Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXX,

d'une part,

et, en absence d’organisation syndicale, la DUP (Délégation Unique du Personnel) représentée par Messieurs :

- XXXXXXXXXXXXXXXX, Secrétaire

- et XXXXXXXXXXXXXXXX, Trésorier

d’autre part,

**Suite aux réunions des 13, 19 et 21 septembre 2017, les participants font lecture du présent document et, après échanges de vues, il est convenu ce qui suit :**

**1- PREAMBULE**

Suite à la démission du Délégué syndical FO et en préparation de la Négociation annuelle liée à l’arrêté des comptes 2011, Mr XXXXXXXXXXXXXXXXX a demandé le 24/02/11 par courrier recommandé à la section départementale de FO de l’informer avant fin mai 2011 de l’éventuelle nomination d’un remplaçant.

Ce courrier est resté sans réponse.

Il est alors décidé, en DUP du 14/06/11, de continuer le principe de Négociation annuelle même en absence de Délégué syndical.

De plus, le 28/11/14, un procès-verbal de carence a été dressé lors du premier tour (monopole syndical) organisé pour les élections des représentants du personnel (DUP).

En réunion de DUP du 09/01/17, il a été décidé que la Négociation annuelle se tiendrait comme suit :

 - Le 13/09/17 à 14 heures :

 - Présentation de la situation de la Société.

 - Validation des thèmes à intégrer à la négociation 2017.

 - Premiers échanges de vues.

 - Définition des axes et planning des travaux pour chacune des parties.

 - Le 19/09/17 à 14 heures :

 - Approfondissement des échanges de vues sur les thèmes de la négociation annuelle.

 - Le 21/09/17 à 14 heures :

 - Formulation des points d'accord ou de désaccord, puis signature du procès-verbal recensant ces divers points.

En fonction de la loi du 17/08/15, les sujets précédemment abordés sont regroupés en trois axes principaux, soit :

 - la qualité de vie au travail,

 - la gestion des emplois et des parcours professionnels,

 - les rémunérations, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée.

Ce document s’applique à l’ensemble des salariés de la Société et formalise les décisions résultant de la Négociation annuelle.

Ce document est réservé exclusivement au personnel, sauf publications légales, il ne doit pas être communiqué à l’extérieur de la Société.

**2- SITUATION DE LA SOCIETE**

**Clôture d’exercice au 31/01/17**

Les chiffres d’affaires des « Machines/Rétrofits », « Outillages/Services/Pièces » et « Produits accessoires » atteignent respectivement 13.4 ME, 1.9 ME et 0.1 ME.

Le chiffre d’affaires total s’élève alors à 15.4 ME, soit une baisse importante de 21.8% par rapport à l’exercice précédent.

Une partie de la croissance du chiffre d’affaires français est due à la possibilité ponctuelle de suramortissement fiscal lors de l’acquisition de nos machines.

Suite à un fort développement des ventes domestiques, la part à l’export n’atteint que 52.7% (77.2% sur l’exercice précédent).

Les neufs premiers mois de cet exercice ont été très difficiles.

Nous avons pris le risque d’anticiper des productions afin d’être en capacité d’expédier, dès cet hiver, des commandes qui se sont signées avec de grands décalages dans le temps et imposant alors des délais de livraison très courts.

Par contre, à la clôture d’exercice, de nombreuses commandes n’ont pas pu être expédiées puis facturées car nous n’avions pas encore reçu les sécurisations financières adéquates (crédits documentaires confirmés ou virements avant expédition).

Ces machines, non facturées à la clôture, ont été alors enregistrées en production terminée.

Le carnet de commandes de fin janvier s’élève à 6.7 ME (6.3 ME en janvier 2016).

Ce niveau de carnet est de bon augure pour le prochain exercice.

De plus, les actuelles tendances du marché (France et international) sont meilleures que celles de l’année précédente.

Cela devrait permettre d’éviter l’important déficit de commandes connu de mai à décembre 2016.

Le chiffre d’affaires, diminué des commissions sur ventes et après prise en compte de la variation de la production stockée, nous amène à un total d’activité de 17.4 ME, soit une baisse de 3.7% nettement plus faible que celle du chiffre d’affaires.

Cela provient principalement du plus fort montant, que prévu à la clôture, de production stockée (affaires en cours et surtout les affaires terminées).

Néanmoins, il est à souligner que le bon niveau de marge brute de 61.1% du dernier trimestre ne permet pas de totalement compenser le manque d’activité connu en milieu d’exercice.

L’effectif est passé de 137 à 134 personnes.

Nous avons également fait appel à l’équivalent de 7 personnes extérieures (intérimaires, …) travaillant à temps plein, principalement au Service clients et à l’Assemblage.

L’effectif global (interne + externe) s’élève alors à 141 personnes.

Il est en baisse de 7.2% par rapport à la fin de l’exercice précédent, afin de nous ajuster au mieux à l’activité.

Afin d’assurer l’avenir de la Société, nous avons poursuivi nos investissements principalement en R/D.

Effectivement, depuis ces dernières années, les charges immobilisées consacrées à la R/D représentent 5.4% du chiffre d’affaires.

La formation professionnelle est restée à un niveau au-delà de l’obligation légale, elle est intimement liée à nos investissements R/D et informatiques.

Les coûts de mise en place du nouvel ERP, s’élèvent à 0.5 ME sur l’exercice, soit un cumul de 0.9 ME depuis le début des travaux.

Par contre, les investissements généraux réalisés (informatique hors ERP, agencements, matériels et outillages, matériels de transport,…) ne s’élèvent qu’à 0.4 ME.

La Société étant peu endettée à terme, nous avons alors souscrit des emprunts à moyen terme à hauteur de 0.6 ME.

En septembre dernier, afin de mieux assurer le financement de ces divers investissements, nous avons également mis en place un CBI sur 10 ans s’élevant à 2.5 ME diminués de 0.5 ME d’avance preneur.

Cela a aussi engendré une amélioration de la trésorerie nous permettant d’anticiper divers lancements industriels et donc de raccourcir les délais de production.

La livraison de machines avec des délais plus courts est un argument commercial significatif qui, additionné à des facilités de paiements, permet d’accroître la possibilité d’enregistrer des commandes tout en limitant quelque peu la nécessité d’octroyer des remises.

Les frais de personnel, les charges externes, dotations aux amortissements et variations de provisions sont proches du prévisionnel.

Les provisions sont principalement liées aux stocks, coûts de mises en service des machines et de sous garanties.

Tout ce qui est exposé ci-dessus nous amène à un résultat d’exploitation déficitaire limité à 0.2 ME, alors qu’il était fortement déficitaire à la clôture précédente.

Depuis ces dernières années nos clients ont de nettes difficultés à financer leurs investissements et à ouvrir leurs crédits documentaires.

De ce fait, pour obtenir la commande tout en conservant un certain niveau de prix de vente, nous sommes fréquemment amenés à accepter de ne plus recevoir d’acompte et à consentir d’importants délais de paiement lors de l’expédition de la machine.

Cela génère donc une forte utilisation de financements courts termes adossés au poste clients, d’où un résultat financier fortement négatif.

Ces financements ont été significativement plus élevés sur la deuxième partie de l’exercice, car un nombre croissant d’affaires a fait l’objet de financements adossés à des crédits documentaires confirmés pouvant parfois aller jusqu’à un escompte sur un an.

Ces financements courts termes atteignent une moyenne de 5.5 ME sur l’exercice.

Par contre, grâce aux RNC systématiquement remontés en capitaux propres, le niveau d’endettement à moyen terme est bien inférieur aux capitaux propres.

Cela donne alors une capacité à emprunter devant permettre de financer nos investissements industriels et informatiques.

Sur cet exercice, les coûts de financements adossés au poste clients, la fiscalisation de la plus-value réalisée lors de la conclusion du CBI et le plus faible CIR ont pesé sur le RNC d’où une CAF négative de 0.1 ME.

En synthèse de la clôture d’exercice, l’importante baisse du chiffre d’affaires est quasiment compensée au niveau de l’activité par la hausse des affaires en cours de fabrication ou terminées mais non expédiées.

Par rapport à l’exercice précédent, le renforcement de la productivité ainsi que la maîtrise des charges externes et des frais de personnel permettent de limiter le déficit d’exploitation.

La rentabilité de l’exploitation s’améliore, alors que le chiffre d’affaires a fortement baissé.

En effet, malgré une baisse de 21.8% du chiffre d’affaires, le déficit d’exploitation est néanmoins ramené de -0.5 ME à -0.2 ME.

Afin de conforter la présentation bilancielle de la Société, le conseil d’administration du 24/03/17 a décidé que le RNC de 1.3 ME ne fera pas l’objet de versements de dividendes aux actionnaires et qu’il sera, de nouveau, intégralement remonté en capitaux propres.

**Prévisionnel 2017-2018**

Nous retenons l’hypothèse d’un chiffre d’affaires de 20.0 ME, décomposé comme suit :

 - Machines/Rétrofits : 17.6 ME (hausse de 2.4% par rapport à l’exercice 2015/2016),

 - Outillages/Services/Pièces : 2.3 ME (la moyenne des 4 derniers exercices s’élève à 2.3 ME),

 - Produits accessoires : 0.1 ME.

Les marchés à l’export, un peu plus dynamiques que l’exercice précédent, devraient faire remonter la part à l’export à 60.0%.

Les en cours du dernier exercice s’élèvent à 5.3 ME (0.2 ME d’ordres de fabrication, 1.0 ME d’affaires non affectées et 4.1 ME d’affaires affectées).

En prenant l’hypothèse d’un montant équivalent d’en cours à la clôture du prochain exercice, le chiffre d’affaires, diminué des commissions sur ventes et après prise en compte d’une variation de la production stockée nulle, nous amène à un total d’activité de 19.5 ME.

Par rapport à l’exercice précédent, cela représente une hausse importante de 12.3%.

Par contre, par rapport à l’exercice 2015/2016 la hausse est limitée à 8.1%.

De plus, l’activité ramenée à 12 mois de l’exercice clos le 31/01/15, s’élevait à 19.0 ME avec un effectif global (interne + externe) de seulement 143 personnes.

Compte tenu du bon niveau du carnet de commandes de début d’exercice à 6.7 ME, nous sommes dans une situation un peu plus favorable qu’en février 2016.

De plus, les actuelles tendances du marché sont meilleures que celles de l’année précédente.

Cela devrait pouvoir favoriser une production plus linéaire tout au long de l’exercice, donc une meilleure productivité, en évitant l’important déficit de commandes connu de mai à décembre 2016.

Par contre, les marges prévisionnelles sont actuellement assez tendues suite à une forte pression sur les prix de vente.

Il est alors nécessaire que chiffre d’affaires SAV, générateur de meilleures marges, continue de se développer, fortement afin de renforcer significativement le résultat d’exploitation.

Sur le dernier trimestre de l’exercice précédent et avec la hausse de l’activité, le niveau de marge s’est élevé à 61.1%.

Lors des cinq précédents exercices, les niveaux s’élevaient respectivement à 54.6%, 53.5%, 54.2% et 54.4% et 56.5%.

La marge est alors prévue à 10.8 ME, soit 55.5% de l’activité et 1.0% de moins que celle de l’exercice précédent.

Cela représente un taux de marge de 61.8% de l’activité sur les affaires hors production terminée et intégrant le chiffre d’affaires SAV.

Cela pourra être obtenu avec le retour à un niveau proche des 4 derniers exercices du chiffre d’affaires SAV dégageant des meilleures marges et aussi grâce à la continuité de l’amélioration de la productivité de 2.1% constatée sur le dernier exercice.

L’effectif est prévu à 139 personnes, soit une hausse de 5 personnes par rapport à l’exercice précédent.

Nous avons également prévu de faire appel à l’équivalent de 10 personnes extérieures (Intérimaires, …) travaillant à temps plein, soit une hausse de 3 personnes.

Cela nous amène donc à un effectif global (interne + externe) de 149 personnes, soit 8 personnes supplémentaires par rapport à l’exercice clos.

Les investissements consacrés à la communication extérieure sont poursuivis.

Les investissements immobilisés liés à la R/D sont continués à un niveau un peu plus faible que ceux des derniers exercices.

Par contre, les investissements immobilisés liés à la mise en route du nouvel ERP sont très élevés sur le premier tiers de l’exercice (0.2 ME).

Les autres investissements sont en légère baisse par rapport à l’exercice précédent et sont prévus à hauteur de 0.3 ME.

Malgré la forte activité prévue dès le début de l’exercice, la maîtrise des frais de personnel (interne et externe) due aux gains de productivité va faciliter une baisse du niveau de ces coûts à 38.8% de l’activité.

Lors des précédents exercices, les niveaux s’élevaient respectivement à 45.1%,38.7%, 37.4%, 43.0% et 41.7%.

Par précaution et malgré la maîtrise des frais de personnel et des charges externes, nous prévoyons un REX nul.

De façon croissante sur ces dernières années, le besoin d’apporter des solutions de financements à nos clients va, de nouveau, générer un résultat financier négatif actualisé à hauteur de -0.5% de l’activité annuelle.

Lors des précédents exercices, les niveaux s’élevaient respectivement à -0.4%, -0.6%, -0.6%, -0.4% et -0.7%.

Cela nous amène à un objectif de RNC et de CAF respectivement de 0.2 ME et 0.8 ME.

En synthèse du Prévisionnel 2017/2018, le bon niveau du carnet de commandes de début d’exercice permet de prévoir une hausse du chiffre d’affaires ainsi qu’une meilleure linéarisation de l’activité tout au long de l’exercice.

Cela va faciliter la poursuite de gains de productivité développée sur l’exercice précédent, ainsi que la maîtrise des charges.

Il est prévu que le RNC soit, de nouveau, remonté en capitaux propres.

Les éléments de la clôture intermédiaire du 31 août 2017, ne sont actuellement pas connus.

Cette situation ne permet donc pas d’apporter d’éventuels amendements au prévisionnel 2017-2018 détaillé ci-dessus.

**3- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

A la clôture d’exercice du 31 janvier 2017, suite à 20 départs et 17 embauches, l'effectif est passé de 137 à 134 personnes (1 femme et 19 hommes ont quitté la Société / 2 femmes et 15 hommes ont été embauchés).

L’effectif comprend 15 femmes et 119 hommes.

La Direction Générale, rappelle qu’aucune forme de discrimination n’est tolérée au sein de la Société.

Les membres de la DUP, dans le cadre de leurs missions de Délégués du personnel et des actions à mener pour constamment s’assurer d’une parfaite égalité, sont vigilants et doivent mettre à l’ordre du jour des réunions mensuelles tous les cas dont ils viendraient à avoir connaissance.

L’urgence peut également nécessiter une réunion extraordinaire sans attendre la réunion mensuelle.

Il en est de même pour les membres du CHSCT en fonction de leurs domaines de compétence.

Conformément au décret du 07 janvier 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises, sur l’année écoulée, les Partenaires sociaux n’ont pas constaté de discrimination liée au règlement intérieur, notes de service, droit d’expression, et accords d’entreprise en vigueur.

De même, lors de leurs actions de surveillance, ils n’ont également pas constaté de différences faites lors de l’embauche, l’application des accords sur la durée et organisation du travail, la prise d’absences (congés payés, repos compensateurs, jours d’ARTT,…), l’insertion professionnelle, le maintien dans l’emploi des personnes handicapées, l’application des accords sur la durée et organisation du travail, les actions de formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, les évolutions professionnelles, les modalités des systèmes de prévoyance et de frais de santé, le financement de l’assurance vieillesse, les rémunérations, la prévention des situations de pénibilité, l’articulation entre la vie professionnelle et familiale, le respect du droit à la déconnexion et à la régulation de l’utilisation des outils numériques, l’aménagement des fins de carrières, la transition entre activité et retraite (CET,...), la transmission des savoirs et compétences,…et les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail en général.

Lors de chaque Négociation annuelle, le plan d’action sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l’objet d’une analyse et d’une éventuelle actualisation.

Puis, il est présenté en DUP ainsi qu’en CHSCT.

Il est également mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Cet avenant au plan d’actions ainsi que le diagnostic sont en annexes du présent accord et déposés, par l’employeur, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Cette année, les membres de la DUP n’ont pas d’observation ou de recommandation supplémentaire à formuler, mais le plan d’action signé le 26/09/13 fait néanmoins l’objet d’un avenant afin de prendre en compte le «Diagnostic égalité femmes/hommes» établi le 11/05/17.

**- Charte sur le droit à la déconnexion**

Afin d’éviter que l’utilisation des NTIC soit chronophage et anxiogène, et dans le contexte du droit à la déconnexion de chaque utilisateur, une charte spécifique a été établie et présentée lors de la réunion de DUP du 20/06/17.

Les éléments de la charte doivent permettre de régulariser l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Le Responsable Informatique est en charge des actions sensibilisation individuelles ou collectives, pour un usage raisonnable des outils NTIC.

Elle constitue un chapitre spécifique de notre charte NTIC, constamment mise à disposition sur le réseau informatique.

La charte NTIC est intégrée au dossier d’accueil puis, lors de la première journée au sein de la Société, elle est commentée par le Responsable Informatique afin de sensibiliser les personnes sur la sécurité du réseau et des divers équipements ainsi que sur les droits et devoirs de chacun.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

Actuellement, les modalités et règles détaillées dans la charte NTIC sur le droit à la déconnexion constituent un plan d’action suffisant.

**- Absence pour enfant malade**

A partir 01/04/16 et afin d’éviter que les salariés Non cadres ou Cadres soient financièrement pénalisés, il est décidé que les modalités fixées par le code du travail ou celles prévues par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie en vigueur à la Société soient complétées par la possibilité de demander une absence en congé payés.

Cette demande de conversion en absence pour congé payés doit être effectuée, accompagnée d’un certificat médical, au plus tard le jour suivant la fin de la durée d’absence mentionnée dans le code du travail ou celle prévue dans la convention collective sus-désignée.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

**- Facteurs de pénibilité**

Cela concerne des personnes exposées à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles.

Conformément au décret du 07/07/11 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises et après lecture du « Document Unique-Evaluation des risques » mis à disposition sur le réseau informatique (VB-QUALITE SECURITE), les membres du CHSCT ont vérifié que moins de 50% des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité (personnes travaillant de nuit, en équipes 2x8 ou 3x8 ainsi que celles exposées au bruit et qui seraient non protégées).

Le bilan annuel du CHSCT est détaillé en réunion de la DUP.

Chaque année, cela permet d’avoir une connaissance précise de l’évolution des facteurs de risques, des actions menées et des résultats obtenus.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

Actuellement, ces missions de surveillance et de vigilance constituent un plan d’action suffisant.

**- Insertion et maintien dans l’emploi des salariés handicapés**

La Direction Générale, rappelle qu’aucune forme de discrimination n’est tolérée au sein de la Société.

Dans ses travaux, le CHSCT est amené à étudier plus particulièrement l’adaptation de certains postes de travail.

Les membres de la DUP, dans le cadre de leurs missions de Délégués du personnel, sont vigilants sur ce sujet et doivent mettre à l’ordre du jour des réunions mensuelles tous les cas dont ils viendraient à avoir connaissance.

L’urgence peut également nécessiter une réunion extraordinaire sans attendre la réunion mensuelle.

Sur l’année écoulée, les membres de la DUP n’ont pas constaté de discrimination liée à l’emploi de personnes handicapées lors de l’accès à l’emploi, la formation et promotion professionnelles, … et conditions de travail en général.

**- Couvertures sociales**

***- Situation***

Comme prévu dans les décisions de l’employeur du 16/11/09, au minimum tous les 5 ans, le choix de l’assureur et de son intermédiaire font l’objet d’un réexamen.

Il est précisé que les cotisations peuvent évoluer dans le cadre des indexations prévues aux contrats.

Ces cotisations sont également susceptibles d’être révisées à l’occasion du renouvellement annuel des contrats en fonction des résultats et de l’équilibre technique de ces contrats (ou en cas de changement législatif).

Il est rappelé que les décisions de l’employeur (Prévoyance et Frais de santé) du 16/11/09, modifiées le 19/09/16, sont mises à disposition des salariés sur le réseau informatique (VB-RH).

***- Déséquilibres et renégociations des contrats « Frais de santé »***

En 2010 (année de la mise en place des nouveaux contrats) et, en 2011, la bonne maîtrise collective des frais de santé nous ont évité la répercussion des deux taxes successives de 3.5% chacune.

Par contre, l’année 2012 a été très déséquilibrée car les frais de santé ont dépassé de 30% les cotisations nettes.

Les dépassements ont été respectivement de 53% pour les frais des personnes Non cadres et de 14% pour les Cadres et Assimilés.

L’année 2013 a été également très déséquilibrée, car les frais de santé ont dépassé de 38% les cotisations nettes (respectivement de 57% pour les frais des personnes Non cadres et de 23% pour les Cadres et Assimilés).

A partir du 01/01/14, l’employeur a pris en charge la moitié des cotisations individuelles Frais de santé des salariés Non cadres.

Afin d’éviter de peser sur les salariés Non cadres, cette nouvelle prise en charge était d’un montant légèrement supérieur à la hausse des cotisations.

Concomitamment des garanties optionnelles, à la charge du salarié, ont été proposées.

Ces régimes optionnels ont permis d’obtenir des garanties supérieures susceptibles de répondre aux besoins de certaines situations familiales.

L’objectif était ainsi de répondre aux déséquilibres annuels des polices Frais de santé.

Sur 2014, suite aux aménagements apportés aux contrats ainsi qu’à une certaine prise de conscience des assurés, le déséquilibre a été ramené à 18% des cotisations nettes (respectivement de 27% pour les frais des personnes Non cadres et de 12% pour les Cadres et Assimilés).

A partir du 01/01/15, l’employeur a pris en charge les deux tiers des cotisations individuelles Frais de santé des salariés Non cadres.

Cette augmentation de la part Employeur a alors constitué un accroissement direct du pouvoir d’achat des personnes.

Sur 2015, suite à la prise de conscience des assurés, le contrat était à l’équilibre aussi bien pour les personnes Non cadres que pour les Cadres et Assimilés.

Courant 2015, les données annuelles n’étant pas encore connues, mais afin d’éviter toute hausse des cotisations la Direction Générale n’a pas attendu le terme du délai de 5 ans pour initier une nouvelle étude de marché.

Il s’est avéré que les propositions de la compagnie en place étaient également les mieux positionnées.

A partir du 01/01/16, ces propositions ont permis d’être, par anticipation, en conformité avec la loi sur les contrats responsables tout en laissant inchangées les cotisations.

Le système de prise en charge des cotisations par l’employeur est resté également inchangé.

Sur 2016, malgré les aménagements apportés aux contrats, le déséquilibre a été de 9% des cotisations nettes (respectivement de 23% pour les frais des personnes Non cadres et bénéficiaire de 10% pour les Cadres et Assimilés).

Dès lors, afin d’éviter toute hausse des cotisations la Direction Générale n’a pas attendu le terme du délai de 5 ans pour initier une nouvelle étude de marché.

Il s’est avéré que les propositions tarifaires de GENERALI la compagnie en place n’étaient plus les mieux positionnées.

A compter du 01/01/17, les contrats sont restés en gestion auprès d’AGEO mais GENERALI a été remplacé par AXA et cela a permis de diminuer les cotisations des personnes Non cadres (régime de base et régime optionnel).

La Direction Générale décide de laisser inchangés les contrats « Frais de santé ».

Les modalités sont détaillées dans le document intitulé « Décision de l’employeur » dûment actualisé, puis mis à disposition sur le réseau informatique (VB-RH).

Les divers documents explicatifs font partie du dossier d’accueil des nouveaux arrivants et sont également mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

***- Evolutions des contrats « Prévoyance »***

Très peu de sinistres ont été constatés depuis la mise en place des contrats Prévoyance.

Après les négociations menées par la Direction Générale auprès du prestataire, cela a permis d’obtenir des accroissements de garanties à effet du 01/01/15 (doublement du capital décès lors d’accident pour les Cadres et Assimilés, indemnité lors d’une incapacité temporaire de travail ou d’une invalidité permanente pour les personnes Non cadres).

Le coût de la mutualisation de la portabilité (obligation légale) n’a également pas engendré de hausse des cotisations.

A partir du 01/01/15, l’employeur a pris en charge les deux tiers des cotisations individuelles Prévoyance des salariés Non cadres.

Cela a alors constitué un accroissement direct du pouvoir d’achat pour ces personnes.

Courant 2015, comme elle l’a fait pour les Frais de santé, la Direction Générale a mandaté une nouvelle étude de marché.

Les données annuelles n’étant pas encore connues, mais afin d’éviter toute hausse des cotisations la Direction Générale n’a donc pas attendu le terme du délai de 5 ans pour initier une nouvelle étude de marché.

Il s’est avéré que les propositions de la compagnie en place étaient également les mieux positionnées.

A partir du 01/01/16, pour des garanties inchangées, et compte tenu des bons résultats des contrats Prévoyance, les cotisations sont restées inchangées sauf celle liée aux tranches supérieures à la TA des Cadres et Assimilés qui est passée de 0.86% à 0.81% du salaire brut.

Le système de prise en charge des cotisations par l’employeur n’était pas modifié.

En fin 2016, afin d’éviter toute hausse des cotisations la Direction Générale n’a pas attendu le terme du délai de 5 ans pour initier une nouvelle étude de marché.

A compter du 01/01/17 et comme pour les contrats « Frais de santé », les contrats « Prévoyance » sont restés en gestion auprès d’AGEO mais GENERALI a été remplacé par AXA.

Ce changement de compagnie s’est effectué sans changement de cotisations ni de garanties.

La Direction Générale décide de laisser inchangés les contrats « Prévoyance ».

Les modalités sont détaillées dans le document intitulé « Décision de l’employeur » dûment actualisé, puis mis à disposition sur le réseau informatique (VB-RH).

Les divers documents explicatifs font partie du dossier d’accueil des nouveaux arrivants et sont également mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

**4- GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**- Contrat de génération**

Le contrat de génération est un dispositif, détaillé par l’accord national dans la métallurgie du 12/07/13, permettant de bénéficier d’une aide financière lorsqu’il est possible d’associer l’embauche d’un jeune et le maintien dans l’emploi ou le recrutement d’un senior.

Au cas par cas, cette nouvelle disposition légale permet d’accélérer certains recrutements liés aux besoins de la Société.

Un diagnostic a été réalisé au sein de la Société lors de la négociation annuelle 2013.

Ce diagnostic s’appuyait sur ceux effectués les années précédentes pour la détermination des objectifs et mesures relatifs au développement de divers aspects de la GPEC tels que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’emploi des seniors, les facteurs de pénibilité,…

Lors de chaque négociation annuelle, ce diagnostic peut faire l’objet d’une actualisation puis il est présenté en DUP ainsi qu’en CHSCT.

L’accord national et le diagnostic sont mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Cette année, le diagnostic réalisé le 26/09/13 reste inchangé.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

**- Fiches de description de poste**

Depuis 2007, ces fiches décrivent les missions, champs d’action, activités, liens, autonomies, responsabilités, environnement, connaissances, compétences, exigences, critères de performance, évolutions,…liés à chaque poste.

Elles permettent d’établir des référentiels de poste afin d’assurer une bonne coordination entre les postes de travail en structurant le rôle (missions, rattachement,…), les activités, les responsabilités (champs d’actions, autonomie,…) et les liaisons qui leurs permettent de fonctionner.

L’ensemble des descriptions de poste constitue ainsi le référentiel des compétences nécessaires au fonctionnement efficace et efficient de la Société.

Ces fiches sont principalement utilisées lors des recrutements ou entretiens périodiques.

Elles permettent également de déterminer avec plus de précisions les besoins individuels en formation professionnelle.

Elles facilitent donc :

- Au titre de la Société :

- Le suivi des référentiels et objectifs de postes.

- L’élaboration et l’évolution de l’organisation générale.

- L’amélioration de la communication interne.

- A titre individuel :

- L’entretien annuel d’évaluation de la performance.

- Le bilan puis la fixation de nouveaux objectifs quantitatifs et qualitatifs.

- Les perspectives d’évolutions en tenant compte de l’organisation de la Société et du service.

- La prévision des moyens à mettre en place (formations, équipements,…).

La Direction Générale confirme que, sous l’impulsion du service Ressources Humaines et en coordination avec chaque service, l’objectif est de terminer prochainement la mise en place opérationnelle des quelques fiches de poste manquantes afin que tous les postes existant à la Société possèdent une fiche descriptive détaillée dûment actualisée.

Les membres de la DUP soulignent l’importance que tous les postes de la Société fassent bien l’objet de fiches de postes actualisées.

**- Entretien annuel d’évaluation de la performance**

Cet entretien a été mis en place à l’automne 2008.

L’entretien réunit le responsable hiérarchique et son collaborateur.

Il a pour principaux objectifs de faire le bilan de l’année écoulée, de fixer les objectifs pour l’année à venir et d’échanger sur les souhaits d’évolutions professionnelles.

Plus largement, il permet à chacun d’être acteur des changements au sein de la Société, de comprendre le sens de l’organisation, d’optimiser et contrôler l’utilisation des moyens et ressources mis à disposition, ainsi que d’apprécier son cadre de travail et d’être apprécié sur des critères objectifs.

Une copie du compte rendu d’entretien, dûment signé, est remise au salarié.

Lors de son embauche chaque salarié est informé qu’il bénéficie d’un entretien annuel d’évaluation de la performance.

Un tableau de suivi de ces entretiens est à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Au sein de chaque service, il est demandé d’initier les premiers entretiens dès la fin de la Négociation annuelle.

Depuis la dernière Négociation annuelle, 70.1% des entretiens ont été menés au sein des services.

Les membres de la DUP constatent la nette dégradation de la situation par rapport à la Négociation annuelle précédente où 94.5% des entretiens avaient été effectués.

Cette dégradation concerne plus particulièrement les personnes d’encadrement.

Les membres de la DUP insistent donc sur l’obligation que tous les entretiens annuels soient effectués.

**- Entretien professionnel**

Cet entretien a été défini par la loi du 05/03/14, il remplace tous les entretiens professionnels existants (entretien de seconde partie de carrière, entretien de reprise d’activité, bilan d’étape professionnel,...) et vient en complément de l’entretien annuel d’évaluation de la performance.

Cet entretien, a été mis en place pour la première fois dès la fin de cette négociation annuelle 2014.

Il est organisé par le service des Ressources Humaines.

Une copie du compte rendu d’entretien, dûment signé, est remise au salarié.

Lors de son embauche chaque salarié est informé qu’il bénéficie d’un entretien professionnel tous les deux ans afin d’évoquer les perspectives d’évolutions, notamment en termes de qualifications et d’emploi.

Le service des Ressources Humaines propose également cet entretien au salarié lorsqu’il reprend son activité après un congé ou une période d’activité spécifique, listés dans le code du travail.

Tous les six ans, cet entretien porte plus particulièrement sur l’état des lieux des actions de formations professionnelles ainsi que des progressions salariales et professionnelles du salarié.

Un tableau de suivi de ces entretiens est mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Ce jour, 97.8% de ces entretiens biennaux ont été effectués.

Les membres de la DUP constatent le bon respect du planning de ces entretiens biennaux et souhaitent qu’il en soit de même pour les prochaines années.

**5- REMUNERATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE**

**- Aménagement collectif du temps de travail**

***- Horaires de dérogation estivale***

L’objectif est d'aménager temporairement les horaires des personnes travaillant à la journée des services n'ayant pas de contact avec l'extérieur (Fabrication, Assemblage/Câblage) afin de leur éviter, le plus possible, les périodes de grosses chaleurs (plan canicule).

Pour le bon fonctionnement de la Société, il est impératif que chacun respecte scrupuleusement les modalités de dérogation estivale (horaires et pauses) détaillées dans la note «Horaires de la Société » constamment affichée et mise à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Pour répondre aux éventuelles urgences, quelques personnes sont amenées à ponctuellement travailler plus longtemps certains après-midis quitte à adapter temporairement et individuellement l’horaire des personnes concernées.

Lors de la Négociation annuelle conclue le 18/11/12, la Direction générale avait proposé que sans changer les horaires du vendredi matin, les horaires de la dérogation estivale soient décalés d’une ½ heure du lundi au jeudi afin de permettre une prise de poste à 6h30 au lieu de 6 heures.

Elle avait également proposé que la journée de travail soit coupée à midi et que le travail de l’après-midi soit de deux périodes courtes séparées par une pause permettant aux personnes de mieux s’hydrater.

A l’appui d’un sondage effectué par la DUP entre le 10/10/12 et le 15/11/12, cette proposition n’avait pas été acceptée.

En effet la DUP avait exposé que lors de ce sondage, 23 des 24 personnes concernées ne souhaitaient pas modifier les horaires.

D’un commun accord, les horaires de dérogation estivale étaient alors restés inchangés.

En mars 2016, dans le cadre des mesures devant permettre de mieux lutter contre les effets de la canicule, la Direction Générale avait confirmé son accord pour étendre à d’autres services la possibilité de dérogation estivale, soit :

* les Bureaux d’études et le service Recherche/Développement (N°10, 15 et 80),
* le service de Maintenance et celui connexe à la Production (N° 92 et 94).

Cela concernait donc des services ayant peu de contacts avec l’extérieur et étant en mesure, sous la responsabilité de leurs Chefs de service, d’assurer une permanence d’une ou plusieurs personnes en fonction des besoins sur les deuxièmes parties d’après-midi (du lundi au vendredi).

La note « Horaires de la Société », annexée au compte rendu de négociation, avait donc été actualisée.

Depuis le 19/09/16, la mise en place effective de la dérogation estivale est décidée en réunion de DUP, strictement lors de périodes de grosses chaleurs et dans le cadre de déclenchement du plan canicule.

Ce jour, il est décidé qu’un délai de prévenance des salariés doit être respecté dès que le plan canicule de niveau 4 (rouge) est mis en place par la Préfecture.

A partir d’une réunion exceptionnelle de la DUP convoquée en urgence, ce délai est fixé entre 3 et 4 jours calendaires.

L’horaire de dérogation estivale doit alors être appliqué pour l’ensemble des personnes rattachées aux services détaillés dans la note « Horaires de la Société » constamment affichée et mise à disposition sur le réseau informatique.

Il est rappelé que sous la responsabilité de leurs Chefs de service, et en fonction des besoins, une ou plusieurs personnes peuvent être amenées à assurer une permanence sur les deuxièmes parties d’après-midi de jours ouvrés.

Les membres de la DUP confirment leur accord avec ce complément dans l’organisation des horaires de dérogation estivale.

***- Autres sujets***

Il est décidé de laisser inchangé l’accord d’entreprise pour l’aménagement et la réduction du temps de travail entré en vigueur le 31/01/02 et dernièrement amendé le 23/09/10.

Il est également décidé de laisser inchangé les autres modalités liées à l’aménagement collectif du temps de travail mises en place lors de précédentes Négociations annuelles.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

**- Aménagements individuels du temps de travail**

Depuis la dernière négociation annuelle, 4 personnes ont bénéficié d’un contrat à temps partiel, *3* personnes ont également bénéficié d’un aménagement thérapeutique du temps de travail et 4 personnes ont connu des aménagements d’horaires décalés.

A la dernière clôture mensuelle, les personnes bénéficiant d’aménagements sont donc réparties comme suit :

 - 3 avec des horaires en temps partiels,

 - 0 en aménagement thérapeutique,

 - 4 en horaires décalés.

Il est rappelé que chaque demande individuelle est analysée en fonction des conséquences sur l’organisation de la Société, ainsi que les missions professionnelles confiées à la personne.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

**- Epargne salariale**

***- Plan d’épargne pour la retraite collectif (PERCO)***

Selon le cadre législatif actuel, le PERCO est un dispositif souple permettant au salarié de se constituer une épargne et d’opter, lorsqu’il part en retraite, pour le versement d’un capital, d’une rente viagère ou d’un panachage entre ces deux types de versements.

Le bénéficiaire peut effectuer des versements volontaires à son rythme.

Il peut aussi transférer des avoirs accumulés dans son PEE et son CET.

Cette année, l’accord d’entreprise sur le plan d’épargne pour la retraite collectif du 22/09/11 reste inchangé.

Cet accord d’entreprise est mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

***- Compte épargne temps (CET)***

Lors de la négociation annuelle 2011, un avenant à l’accord d’entreprise a prévu la possibilité de transferts individuels du CET vers le PERCO mis en place à la Société.

Cette année, l’accord d’entreprise sur le compte épargne temps du 28/06/05, dernièrement amendé le 22/09/11, reste inchangé.

Cet accord d’entreprise est mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

***- Plan d’épargne d’entreprise (PEE)***

Lors de la négociation annuelle 2011, deux nouveaux FCPE ont été ajoutés aux 7 déjà existant au sein du PEE.

Cette année, l’accord d’entreprise sur le plan d’épargne entreprise du 30/09/08, dernièrement amendé le 22/09/11, reste inchangé.

Cet accord d’entreprise est mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation, ni de recommandation supplémentaire à formuler.

***- Participation des salariés***

L’accord d’entreprise sur la participation des salariés aux résultats de l’entreprise du 20/09/99, dernièrement amendé le 18/09/09, est de nouveau amendé.

En fonction des possibilités d’assouplissements de la règle de calcul de droit commun, et sur proposition de la Direction Générale, il a été décidé d’amender cet accord afin qu’il abaisse le seuil d’obtention de la réserve spéciale de participation.

Cet avenant déroge donc, dans un sens plus favorable aux salariés, à la formule légale de participation telle que définie à l’article L. 3324-1 du code du travail.

Etant conclu moins de six mois avant la clôture du 31/01/18, cet avenant s'applique pour la première fois aux résultats de l'exercice ouvert le 01/02/18 et clos le 31/01/19.

Il est en annexe du présent accord et déposé, par l’employeur, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Cet accord d’entreprise est mis à disposition sur le réseau informatique de la Société (VB-RH).

Les membres de la DUP soulignent l’intérêt de cet amendement pour les salariés.

**- Systèmes de rémunérations**

***- Ingénieurs commerciaux***

L’objectif est de répondre aux attentes des Ingénieurs commerciaux d'avoir une partie de leur rémunération liée à leur performance individuelle et au développement des ventes de leur secteur, tout en limitant les risques financiers de la Société.

Cela passe par la mise en place d'une prime variable en complément du salaire de référence.

Comme il s'agit d'une règle collective, la mise en place de la prime nécessite un accord lors de la présente Négociation annuelle.

Par contre, la mise en place de ce nouveau type de rémunération est à effet rétroactif au 01/02/17.

Pour chaque bénéficiaire de la prime, il est nécessaire d'établir un avenant au contrat de travail.

Dans le cas d’un refus individuel, pour cette personne, il est légalement possible de garder l’ancien système jusqu’à son départ de VB.

L’avenant détaille les modalités d'application de la règle collective.

Ces modalités deviennent alors irréversibles, sauf conclusion d’un nouvel avenant au contrat de travail.

Les modalités à insérer dans l’avenant au contrat de travail sont assez nombreuses :

*1/ Objectif individuel de ventes réalisées sur l'exercice comptable.*

Cet objectif est la somme des commandes, enregistrées par l'Administration commerciale, imputées à l'Ingénieur commercial.

Ces ventes sont corrigées du coefficient de qualité commerciale.

Avant le début d'exercice, lors de l'entretien d'évaluation de la performance, l'objectif individuel de ventes est fixé par le Responsable hiérarchique en concertation avec l'Ingénieur commercial puis validé par la Direction Générale.

Le suivi de réalisation de l'objectif est la résultante de règles de calcul appliquées en fonction de deux paramètres (Taux de marge commerciale et Coefficient de qualité commercial).

*2/ Taux de marge commerciale par affaire enregistrée sur l'exercice comptable.*

Le taux de marge est le rapport entre le prix de vente mentionné dans le contrat signé par le client et le prix calculé dans la fiche "Suivi d'affaire" signée par le Responsable hiérarchique.

Le prix calculé mentionné dans la fiche "Suivi d'affaire" est déterminé par le service offres en se basant sur le prix du tarif France spécifique à l'affaire.

Les commissions sur ventes sont déduites des deux prix retenus.

*3/ Coefficient de qualité commerciale par affaire enregistrée, sur l'exercice comptable.*

Un projet devient une affaire enregistrée, si le taux de marge commerciale est supérieur ou égal à 0,85.

En dessous, la Direction Commerciale peut néanmoins décider de prendre l'affaire qui devient alors une affaire enregistrée.

Le coefficient vient majorer de 0,10 points le taux de marge commerciale, (exemple : un taux de marge de 0,9 donne un taux majoré du coefficient s'élevant à 1,0).

Pour tout taux de marge commerciale supérieur ou égal à 1,1, le taux de majoration du coefficient est fixé à 1,2.

*4/ Base de calcul de la prime sur l'exercice comptable et information.*

Chaque trimestre, après avoir été actualisé par le Responsable hiérarchique, le tableau de suivi est mis à la disposition de l'Ingénieur commercial.

Ne sont retenues dans ce tableau, que les affaires dont les contrats sont signés par le client et dont l'acompte a été reçu et/ou le crédit documentaire dûment ouvert.

Cela signifie que l'analyse est faite, strictement, par affaire et qu'aucune compensation entre diverses affaires n'est retenue.

Le tableau indique par N° d'affaire, le nom du client, le chiffre d'affaires vendu, le taux de marge commerciale et le coefficient de qualité commerciale.

Un total trimestriel, puis par exercice clos, des affaires retenues est effectué.

Ce total permet de déterminer les ventes réalisées servant de base au calcul de la prime, ainsi que de l'éventuelle prime complémentaire.

*5/ Détermination de la prime sur l'exercice clos.*

Aucune prime n'est versée, si l'objectif individuel de ventes n'est pas atteint.

L'atteinte de l'objectif individuel de ventes engendre le versement d'une prime de 7% du salaire brut de référence pour un forfait annuel 218 jours de travail effectif (JTE).

Le dépassement de l'objectif ouvre droit à une prime complémentaire dont le taux est égal à 1/5 du pourcentage de dépassement de l'objectif individuel de ventes.

La prime est alors égale au total du taux de 7% et du taux complémentaire, appliqué au salaire brut de référence pour un forfait annuel 218 jours de travail effectif (JTE).

La prime, ainsi déterminée, est versée avec la paye du deuxième mois suivant la clôture de l'exercice.

*6/ Synthèse*

Lexique : O = Objectif individuel de ventes sur l'exercice comptable.

V = Total des ventes réalisées après prise en compte, par affaire, du taux de marge commerciale et du coefficient de qualité commerciale.

S = Salaire brut de référence pour un forfait annuel 218 jours de travail effectif (JTE).

P = Prime.

Règles de calcul : 1/ Si V < O, alors P = 0

2/ Si V = O, alors P = 7% x S

3/ Si V > O, alors P = (7% x S) + ((1/5 x ((V - O) / O) x S)

Les membres de la DUP prennent note de cette évolution de rémunération, sans recommandation supplémentaire à formuler.

**- Salaires, primes salariales et avantages**

***- Situation***

Les augmentations de salaires permettent d'associer le personnel de la Société aux fruits de ses efforts et de son activité, et de donner une conscience collective accrue de sa communauté d'intérêts avec ceux de l'entreprise.

Cette association se traduit par un budget global d’augmentations salariales déterminé en fonction de la situation économique de la Société.

Compte tenu que la Société commence à retrouver des niveaux d’activité et de rentabilité plus corrects, et avec une crise économique qui semble s’estomper, il devient alors possible de revenir à des augmentations salariales dans l’esprit de ce que nous pratiquions précédemment.

Dans la mesure du possible, l’objectif est de s’assurer du niveau du pouvoir d’achat face aux évolutions de l’inflation depuis la dernière négociation annuelle.

Le taux annuel de l’inflation a été actualisé par l’INSEE en juillet dernier et se limite à 0.7%.

Dès janvier 2018, l’Etat prévoit de supprimer une partie des cotisations sociales en augmentant la CSG.

L’impact pour une personne rémunérée au SMIC serait alors un gain annuel de l’ordre de 132 EUR.

Pour un salaire mensuel élevé de 3 500 EUR, l’impact serait un gain annuel de l’ordre de 312 EUR.

Cela reste à confirmer en fonction de l’évolution du projet gouvernemental.

***- Acompte sur salaire de décembre***

Sur proposition de la Direction Générale, un acompte sur salaire de 250 EUR est versé en décembre.

Il est confirmé que cet acompte est versé dès le premier vendredi de décembre.

Les membres de la DUP soulignent que cela va l’intérêt des salariés.

***- Prime de treizième mois***

Les modalités de cette prime, détaillées dans l’accord d’entreprise pour l’aménagement et la réduction du temps de travail, sont inchangées.

Les membres de la DUP n’ont pas d’observation à formuler.

***- Prime d’ancienneté et autres primes***

Cette année, à l’exception des primes des Ingénieurs commerciaux, les modalités sont inchangées.

La Direction Générale expose que des travaux sont actuellement menés sur un réaménagement des primes de déplacements.

Ces travaux devraient aboutir en début 2018.

Ces réaménagements pourront alors être mis à l’ordre du jour d’une Négociation annuelle exceptionnelle, afin de constituer un avenant au présent document.

Les membres de la DUP n’ont pas de recommandation supplémentaire à formuler.

***- Repositionnements conventionnels individuels***

Pour les salariés Non cadres, les coefficients conventionnels avec les possibilités de hausse de la prime d’ancienneté qui s’y rattachent ont été individuellement vérifiés par le service des Ressources Humaines.

Il en est de même pour les positions conventionnelles des cadres.

La Direction Générale effectue de façon collégiale les quelques repositionnements individuels de postes avec les éventuelles augmentations salariales qui en découlent.

Les membres de la DUP prennent note de ces modalités et n’ont pas d’observation supplémentaire à formuler.

***- Propositions financières – Réunion du 13/09/17***

Par rapport à la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence), les propositions financières se décomposent comme suit :

*1- Propositions de la DUP*

**- 1.74%** / Augmentation collective unitaire de **40 EUR**, soit **520 EUR** pour 13 mois.

**- 1.50%** / Promotions individuelles (hors repositionnements conventionnels individuels).

**Soit un budget total de 3.24%.**

*2- Propositions de la Direction Générale*

**- 0.84%** / Augmentation collective constituée de **0.83%** d’augmentation générale et **0.01%** de garantie minimale.

En effet, pour les personnes travaillant à temps complet (hors période d’apprentissage) et ayant les taux horaires les plus bas, l’augmentation du salaire brut mensuel ne sera pas inférieure à **15 EUR** par mois, soit **195 EUR** pour 13 mois.

En fonction du salaire brut mensuel moyen (13 mois) de ces personnes s’élevant à 1 827 EUR, cela représente une augmentation salariale moyenne de **0.89%**.

**- 0.16%** / Augmentation collective / Accroissement de la part employeur sur les titres-restaurant et primes de panier.

**- 2.50%** / Promotions individuelles (hors repositionnements conventionnels individuels).

**Soit un budget total de 3.50%.**

***- Propositions financières – Réunion du 19/09/17***

Par rapport à la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence), les propositions financières se décomposent comme suit :

*1- Propositions de la DUP*

Les propositions faites lors de la première réunion du 13/09/17 restent inchangées.

*2- Propositions de la Direction Générale*

**- 0.84%** / Augmentation collective constituée de **0.69%** d’augmentation générale et **0.15%** de garantie minimale.

En effet, pour les personnes travaillant à temps complet (hors période d’apprentissage) et ayant les taux horaires les plus bas, l’augmentation du salaire brut mensuel ne sera pas inférieure à **18 EUR** par mois, soit **234 EUR** pour 13 mois.

Cette majoration en faveur des bas salaires concerne donc plus de personnes que lors de la première proposition.

En fonction du salaire brut mensuel moyen (13 mois) de ces personnes s’élevant à 1 957 EUR, cela représente une augmentation salariale moyenne de **1.00%**.

**- 0.16%** / Augmentation collective / Accroissement de la part employeur sur les titres-restaurant et primes de panier,

**- 2.50%** / Promotions individuelles (hors repositionnements conventionnels individuels).

**Soit un budget total de 3.50%**.

***- Notification de désaccord – Réunion du 21/09/17***

La DUP est en désaccord avec les propositions de la Direction Générale sur la répartition entre l’augmentation collective et la promotion individuelle.

Elle aurait souhaité une augmentation collective d’un montant nettement supérieur à 1.00%.

***- Décision de la Direction Générale – Réunion du 21/09/17***

*1- Augmentation collective / Rémunération*

Dès la paye d’octobre 2017, et en fonction des types de rémunérations des salariés, les taux horaires ainsi que les salaires forfaitaires seront majorés de **0.69%**, y compris les primes liées aux salaires bruts mensuels de référence (13ième mois, …).

En ce qui concerne les personnes travaillant à temps complet (hors période d’apprentissage) et ayant les taux horaires les plus bas, l’augmentation du salaire brut mensuel ne sera pas inférieure à **18 EUR** par mois, soit **234 EUR** pour 13 mois.

En fonction du salaire brut mensuel moyen (13 mois) de ces personnes s’élevant à 1 957 EUR, cela représente une augmentation salariale moyenne de **1.00%**.

Pour les personnes n’étant pas à temps complet (hors période d’apprentissage), ce montant sera calculé en fonction de leurs temps contractuels de travail.

L’augmentation collective est donc constituée de **0.69%** d’augmentation générale et **0.15%** de garantie minimale.

Le total de l’augmentation collective s’élève alors à **0.84%** de la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence).

*2- Augmentation collective / Titre-restaurant et Prime de panier*

Le 01/05/16, la participation de l’employeur au titre-restaurant et la prime de panier ont été augmentées sur décision de la Direction Générale.

- la valeur unitaire du titre-restaurant a été portée à 7.40 EUR,

- la part employeur du titre-restaurant a été passée à 4.40 EUR, soit 59.5% de la valeur faciale ce qui est un pourcentage proche du niveau maximal de 60% afin que la contribution patronale ne soit pas soumise à cotisations salariales,

- la prime de panier a également été portée à 4.40 EUR.

Le 01/05/16, il a été aussi décidé que pour toute personne intervenant à la Société en qualité de salarié, stagiaire ou intérimaire, l’attribution des titres-restaurant se fasse sur demande individuelle dès que la personne possède une ancienneté de 6 mois continus.

Afin de pallier les conséquences financières d’une éventuelle défaillance du prestataire lors de ses envois par courriers, il a été également décidé que la Société prenne en charge l’intégralité du premier carnet de titres-restaurant non réceptionné par le bénéficiaire au lieu de ne rembourser que la part salariale.

Cette prise en charge se fait à partir d’une déclaration sur l’honneur par le bénéficiaire de non réception du carnet ainsi que d’une autorisation d’enquête remises à la Société.

A partir du 23/10/17 :

- la valeur unitaire du titre-restaurant est portée de 7.40 EUR à **8.00 EUR**,

- afin de pouvoir augmenter la part employeur, la part du bénéficiaire de titre-restaurant passe de 3.00 EUR à **3.25 EUR**,

- la part employeur du titre-restaurant passe alors de 4.40 EUR à **4.75 EUR**, soit **59.4%** de la valeur faciale. Ce pourcentage, proche du niveau maximal de 60% et supérieur à 50%, permet que la contribution patronale ne soit pas soumise à cotisations salariales.

- la prime de panier passe également de 4.40 EUR à **4.75 EUR**.

C’est un montant supérieur au montant horaire du minimum garanti par la convention de la métallurgie de la côte d’or, dernièrement actualisé à 3.54 EUR.

Selon la convention de la métallurgie de côte d’or, la prime de panier des personnes travaillant de nuit est égale au double du montant horaire du minimum garanti.

Chaque année, lors de l’application de cette règle, l’employeur s’assure que cette valeur de panier soit au moins égale à la participation de l’employeur sur le titre-restaurant.

Compte tenu que chaque mois le nombre de titres-restaurant et de primes de paniers est respectivement de l’ordre de 1 200 et 200 l’augmentation de la part patronale ramenée au total de la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence) représente une augmentation générale de **0.16%.**

*3- Promotions individuelles*

Le budget de promotions individuelles rétribue les résultats, efforts, mérites et engagements individuels.

Il s’ajoute aux repositionnements conventionnels individuels.

Les dernières promotions ont été effectuées avec la paye d’octobre 2016.

Pour un budget prévisionnel de 1.00%, elles se sont élevées à 1.24% et ont concerné 43% de l’effectif.

Le budget des promotions individuelles est fixé à **2.50%** du total de la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence).

Il est rappelé que pour les salariés bénéficiaires et en fonction des types de rémunérations, les promotions individuelles majorent les taux horaires ainsi que les salaires forfaitaires.

Cela va également augmenter les primes liées aux salaires bruts mensuels de référence (13ième mois, …).

Les promotions individuelles sont mises en place dès la paye d’octobre 2017.

*4- Total des Augmentations collectives et des Promotions individuelles*

Par rapport à la masse salariale (total des salaires bruts mensuels de référence), les décisions financières se décomposent donc comme suit :

- Le total des augmentations collectives est constitué de **0.84%** d’augmentation générale directement liée à la rémunération et **0.16%** d’augmentation liée au titre-restaurant et à la prime de panier.

- A cela s’ajoute le budget de **2.50%** de promotions individuelles (hors repositionnements conventionnels individuels).

**- Soit un budget total de 3.50%.**

**6- PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent document est porté à la connaissance de l'ensemble des salariés de la Société par voie d'affichage sur les panneaux d'information et mis à disposition sur le réseau informatique de la Société.

Chaque partie signataire dispose d'un original.

Le présent accord sera déposé par la Direction, en trois exemplaires, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont deux exemplaires sur support papier et un exemplaire à l’adresse électronique bourg-ut21.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

-----------

Fait à Dijon, le 21 septembre 2017, en 4 exemplaires originaux.

Pour la Société VERNET BEHRINGER,

Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour la Délégation Unique du Personnel ayant statué à la majorité des présents,

le Secrétaire, Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXX et le Trésorier, Monsieur XXXXXXXXXXXXXXX.