

ACCORD DE FIN DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

2019

**Entre la société** **CREATIS**, représentée par M…, Directeur Général

**Et**

**Les Organisations Syndicales représentatives :**

**CFDT** représentée par M…, délégué syndical,

**FO** représenté par M…, délégué syndical

**PREAMBULE :**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et L. 2242-13 du Code du travail, la Société CREATIS a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée avec les des organisations syndicales représentatives CFDT et FO.

Les parties se sont rencontrées au cours de 3 réunions, qui se sont tenues les 26 octobre, 21 et 29 novembre 2018.

A la suite d’un dialogue et à l’issue d’avancées de part et d’autre visant à aboutir à un accord, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes.

**I/ CHAMP D’APPLICATION :**

Les dispositions ci-après exposées s’appliquent, de manière générale à l’ensemble du personnel de la société CREATIS, à l’exclusion des membres de Comité de Direction pour ce qui concerne les révisions salariales.

**II/ salaires effectifs :**

Après discussions avec les partenaires sociaux, il a été décidé les mesures suivantes pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019 au titre des révisions salariales :

#

# ● Augmentation des salaires effectifs des TMB

Au 1er janvier 2019, une augmentation générale de 15 € bruts pour un temps complet sur le salaire de base mensuel (soit 195 € bruts annuels pour un temps complet) pour les collaborateurs présents dans les effectifs en date du 1er janvier 2018.

Un budget d’augmentations individuelles fixé pour l’exercice 2019 à hauteur de 1,20 % de la masse salariale mensuelle desTMB (masse salariale du mois de décembre 2018, arrêtée au 31 décembre 2018 avant application des mesures relatives aux augmentations générales).

# ● Augmentation des salaires effectifs des Cadres

Un budget d’augmentations individuelles fixé pour l’exercice 2019 à hauteur de 2 % de la masse salariale mensuelle descadres ((masse salariale du mois de décembre 2018, arrêtée au 31 décembre 2018).

**III/** **durée effective et organisation du temps de travail :**

Il est convenu que l’entreprise et les organisations syndicales ouvrent en 2019 une négociation sur la durée et l’aménagement du temps de travail dans l’entreprise. Cette négociation sera précédée d’une phase préparatoire collaborative avec des groupes de travail incluant des managers , des collaborateurs ainsi que des représentants du personnel.

Il est par ailleurs rappelé l’engagement pris par l’entreprise d’ouvrir, en 2019, des négociations avec les organisations syndicales en vue de la mise en place d’un dispositif de Compte Epargne Temps (CET) et d’un dispositif de don de jours de repos dans l’entreprise.

**IV/ Intéressement, Participation et Epargne salariale :**

Il est rappelé l’existence d’un accord d’intéressement, d’un accord de participation, d’un Plan d’Epargne Groupe (PEG) et d’un Plan d’Epargne Retraite Collectif (PERCO) en vigueur dans l’entreprise.

Il est convenu de l’ouverture d’une négociation au 1er trimestre 2019 visant à formaliser le principe d’un abondement pour le versement en 2019 au PEG de sommes perçues au titre de l’intéressement et/ou de la participation au titre de l’année 2018, le cas échéant, à hauteur de 100 % pour un versement jusqu’à 200 € inclus et de 50 % pour un versement compris entre 200 € et 300 €.

Par ailleurs, l’entreprise s’engage à reprendre en 2019 la négociation visant à la mise en place d’un PERCO (plan épargne retraite collectif), envisagé dans un périmètre interentreprises / Groupe.

**V/ EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES :**

Le présent article s’inscrit dans le cadre de l’article L.2242-15 du code du travail.

L’analyse de la situation comparée femmes / hommes a été partagée avec les délégations syndicales dans le cadre de la présente négociation. Il a été conclu de part et d’autre, qu’il n’existait pas d’inégalité notable de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes placés dans une situation strictement identique.

Il a par ailleurs été rappelé les mesures prises dans le cadre de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu en date du 29 novembre 2017, pour une durée de 3 ans, prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de celles-ci, la DRH renouvellera en 2019 l’analyse des écarts de rémunération constatés et compris entre -5 et + 5 % entre hommes et femmes par niveau, afin de s’assurer que les éventuels écarts pouvant exister au sein d’un même niveau se justifient de manière objective par des éléments matériellement vérifiables factuels tels que, par exemples, des différences de fonctions, de contenu de mission, de niveau de responsabilité, d’expérience professionnelle antérieure, de technicité du poste, d’ancienneté….

Dans la mesure où des écarts de rémunération injustifiés seraient constatés entre les femmes et les hommes placés dans des conditions strictement identiques (par exemple en termes de contenu de mission, ancienneté dans le poste, niveau de responsabilité, expérience professionnelle antérieure), l’entreprise s’engage à compenser ces écarts de rémunération par des augmentations individuelles spécifiques et indépendantes des budgets d’augmentations individuelles négociés dans le cadre de la NAO rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée.

Cette analyse sera effectuée au cours du 1er trimestre 2019 et, le cas échéant, les éventuelles régularisations seraient opérées en avril 2019 ; étant précisé que des éventuels ajustements pourraient être réalisés en dehors de cette période si cela s’avérait nécessaire.

Le bilan chiffré de la mise en œuvre de cette mesure étant présenté au Comité Sociale et Economique (CSE) annuellement à l’occasion de la communication du rapport de situation comparée (RSC) ainsi qu’aux Organisations Syndicales à l’occasion de la NAO sur la rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

**VI/ MEDAILLES DU TRAVAIL :**

Les parties conviennent de revaloriser de 50 € la gratification versée à l’occasion de l’obtention et de la remise de la médaille du travail délivrée par le ministère du travail à compter de l’année 2019, dans les conditions suivantes :

* Médaille du travail des 20 ans = 350 € bruts (au lieu de 300 € bruts),
* Médaille du travail des 30 ans = 450 € bruts (au lieu de 400 € bruts),
* Médaille du travail des 35 ans = 550 € bruts (au lieu de 500 € bruts),
* Médaille du travail des 40 ans = 650 € bruts (au lieu de 600 € bruts).

Il est rappelé que pour être éligible à la gratification, le collaborateur doit remplir les conditions suivantes :

* Etre inscrit à l’effectif de Créatis lors de la cérémonie organisée par l’entreprise de remise de la médaille du travail et de la gratification correspondante.
* Fournir le justificatif d’obtention de la médaille du travail délivrée par le ministère du travail au plus tard dans l’année qui suit les conditions d’obtention de la médaille du travail.

**VII/ DUREE, DEPOT et PUBLICITE DE L’ACCORD :**

Les dispositions prises dans le cadre du présent accord couvrent la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Un exemplaire original du présent accord, une fois signé, sera remis à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Lille, en version électronique via la plateforme de télé procédure dédiée : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/).

Il sera également déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes de Lannoy, sur l’initiative de l’entreprise.

Le présent accord sera communiqué au personnel par le biais de l’intranet (Pixis).

Fait à Villeneuve d’Ascq, en 5 exemplaires originaux

Le 20 décembre 2018

**Pour la Société CREATIS,** M…, Directeur Général

**Pour la CFDT,** M…, délégué syndical,

**Pour FO,** M…, Délégué Syndical