**Protocole d’Accord**

**Conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2019**

Entre la société Veolia Environnement Services Tertiaires à l’Industrie et l’Automobile, SAS au capital de 37.000€ inscrite au RCS de Nanterre sous le n° 488 770 819 dont le siège est situé 7, rue Eugéne et Armand PEUGEOT – 92500 RUEIL MALMAISON, représentée par XXX en sa qualité de Directeur Général

D’une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

La **C.F.D.T** représentée. Monsieur XX,

**SNEPSSI/CFE-CGC**  représentée par Monsieur XX

D’autre part,

Est arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail une négociation s’est engagée, le 10 décembre 2018, entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Aux termes de plusieurs réunions et dont la dernière s’est déroulée le 14 janvier 2019, les parties à la négociation ont pu convenir des dispositions suivantes :

**Article 1 – Evolution des salaires**

Les présentes dispositions s’appliquent à tous les salariés de l’entreprise présents au 1er janvier 2019 et à la date du versement de ces mesures salariales. Les salariés qui sont entrés depuis le mois d’octobre 2018 sont exclus des présentes dispositions, ainsi que les salariés ayant bénéficié d’une évolution depuis le 1er janvier 2019

* **Salariés non cadres**
  + Augmentation Générale

L’augmentation Générale est fixée à 1.5 % du salaire de base brut de chaque salarié non cadre.

Pour les salariés à temps partiel, leur salaire sera reconstitué sur la base d’un temps plein. Leur augmentation sera calculée en fonction de leur temps d’activité.

* + Augmentation individuelle

Une enveloppe représentant 0,5 % de la somme des salaires de base brut au 31 décembre 2018 des salariés non cadres sera consacrée à l’augmentation individuelle des salaires pour l’année 2019.

Ces mesures seront appliquées au plus tard sur la paie de mars 2019 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s’appliquer effectivement le principe de l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C’est dans cet objectif qu’une analyse de l’évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel lors de l’ouverture des négociations annuelles obligatoires chaque année.

* **Salariés Cadres**

Il est rappelé que les mesures salariales visant la population cadre sont uniquement individuelles et fixées dans le cadre des orientations définies par le Groupe VEOLIA.

**Article 2 - Part variable des salariés non-cadres**

Dans le prolongement des mesures prises les années précédentes, il a été décidé de maintenir le principe d’une enveloppe allouée au versement d’une part variable aux salariés non cadres. Son montant a été fixé à

30 000 €.

Le versement aux salariés de cette part variable sera réalisé au plus tard sur la paie du mois de mars 2019.

**Article 3 – Augmentation du budget social du CE**

Il a été décidé de modifier le taux de participation en ce qui concerne le budget social de l’entreprise.

A partir du 1er janvier 2019, le budget social sera porté à 0,7% de la masse salariale brute.

**Article 4 – Congés d’Ancienneté**

Il a été décidé de donner la possibilité aux collaborateurs bénéficiant de congé d’ancienneté de monétiser **leurs jours de congés d’ancienneté** au niveau de la valeur de la journée. Les collaborateurs devront en faire la demande au plus tard au mois d’avril de chaque année ils seront versés sur la paie du mois suivant.

**Article 5 – Prime vacances**

Le montant de la prime vacances versée aux salariés non cadres est portée de 500€ à 550 €.

**Article 6 – Prime exceptionnelle**

Du fait du caractère particulier de 2018, notamment de par la situation commerciale de l’entreprise, et afin de les remercier de leurs efforts sur cette période, une prime exceptionnelle de 250€ sera versée aux salariés non cadres présents dans l’entreprise et ayant une ancienneté supérieure au 30 juin 2018.

**Article 7– Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives de l’entreprise et sera déposé, à l’issue de l’éventuel délai d’opposition, auprès de la DIRRECTE des Hauts de Seine de Nanterre et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil Malmaison, le 14 janvier 2019

Pour la Direction Pour la C.F.D.T. Pour la SNEPSSI/CFE-CGC

XX XX XX