**PROTOCOLE D’ACCORD**

**DANS LE CADRE DE L’OBLIGATION ANNUELLE DE**

**NEGOCIATION DES SALAIRES**

**ET DE L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**AU TITRE DE L’ANNEE 2018**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société et la Direction de la société APTAR STELMI SAS, représentée par le Directeur des Ressources Humaines, se sont rencontrées le 11 avril 2017 pour définir un protocole d’accord fixant le calendrier des réunions NAO 2017, puis les 2 et 9 octobre 2017, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-7 et L. 2242-8 du Code du Travail.

**Il a été convenu entre :**

* La société, représentée par le Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à l’effet des présentes,

**D’une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives suivantes, représentées respectivement par :

* Le Délégué Syndical Central FORCE OUVRIERE,
* Le Délégué Syndical Central CGT,
* Le Délégué Syndical CFE-CGC,
* Le Délégué Syndical Central CFDT.

**D’autre part,**

**PREAMBULE : DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS**

Les parties se sont réunies les 02 et 09 octobre 2017.

Lors de la réunion du 02 octobre 2017, la situation et les perspectives d’activités de la société ont été présentées. Lors de cette première réunion, la Direction a rappelé sa volonté de pérenniser et développer les activités sur les sites de Granville et Brécey.

La Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur les documents transmis aux représentants du personnel pour la préparation de ces négociations. Un certain nombre de questions complémentaires ont été posées.

Les Organisations Syndicales ont ensuite communiqué leurs propositions.

La Direction a apporté certaines réponses aux questions posées, a exprimé son point de vue par grande thématique sur l’ensemble des propositions des Organisations Syndicales et a communiqué ses premières propositions.

De nombreux échanges sont intervenus, et la Direction s’est engagée à faire de nouvelles propositions pour la deuxième et dernière réunion.

A l’ouverture de la réunion du 09 octobre 2017, la Direction a proposé de nouvelles mesures portant sur les salaires, les frais de santé, ainsi que la mise en place de mesures additionnelles décrites ci-dessous,qui ont ensuite fait l’objet de nombreux débats. Pendant cette réunion, la Direction et les Organisations Syndicales ont proposé plusieurs avancées afin de trouver un consensus.

Tout au long du processus de négociation, la Direction a communiqué aux Organisations Syndicales toutes les informations qu’elle estimait nécessaires. La Direction n’a pas répondu à l’ensemble des demandes des Organisations Syndicales.

La Direction et les représentants des délégations syndicales se sont mis d’accord sur les points suivants :

**Article 1 - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société affecté dans les établissements de Granville, Brécey et Villepinte.

**Article 2 - REMUNERATIONS (hors prime d’ancienneté) ET MESURES ADDITIONNELLES**

1. **Mesures salariales applicables au 1er janvier 2018**

**Pour les coefficients 140 à 215 (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) :**

* Augmentation générale du taux horaire de 2 %.
* L’enveloppe des augmentations individuelles des salaires de base est de 0,20 % de la masse salariale brute de la population concernée. L’augmentation individuelle sera attribuée sur le salaire de base après application de l’augmentation générale. Cette augmentation sera individualisée et basée sur les préconisations du responsable hiérarchique en fonction des performances du salarié.

**Pour les coefficients 225 à 270 (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) :**

* Augmentation générale du salaire de base de 1.7 %,
* L’enveloppe des augmentations individuelles des salaires de base est de 0,50 % de la masse salariale brute de la population concernée. L’augmentation individuelle sera attribuée sur le salaire de base après application de l’augmentation générale. Cette augmentation sera individualisée et basée sur les préconisations du responsable hiérarchique en fonction des performances du salarié.

**Pour les coefficients 285 à 335 (hors ingénieurs et cadres) :**

* Augmentation générale du salaire de base de 1,5 %,
* L’enveloppe des augmentations individuelles des salaires de base est de 0,5 % de la masse salariale brute de la population concernée. L’augmentation individuelle sera attribuée sur le salaire de base après application de l’augmentation générale. Cette augmentation sera individualisée et basée sur les préconisations du responsable hiérarchique en fonction des performances du salarié.

**Pour les ingénieurs et cadres : coefficients 305 à 770**

* L’enveloppe des augmentations individuelles des salaires de base est de 2 % de la masse salariale brute de la population concernée. Cette augmentation sera individualisée et basée sur les préconisations du responsable hiérarchique en fonction des performances du salarié.
1. **Primes :**

Les primes ci-dessous seront revalorisées à hauteur de 2,00 % au 1er janvier 2018.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Valeur au 1er janvier 2017(en Euros)** | **Valeur au 1er janvier 2018(en Euros)** |  |
| HEURES DE NUIT | 4,03 | 4,11 |  |
| PRIME DE PERMANENCE ENTRETIEN(PAR JOUR DE PERMANENCE) | 45,23 | 46,13 |  |
| PRIME EQUIPE COMPLEMENTAIRE DIMANCHE | 26,03 | 26,55 |  |
| PRIME EQUIPE COMPLEMENTAIRE SAMEDI / DIMANCHE | 52,06 | 53,10 |  |
| PRIME DE WEEK-END MAINTENANCE | 61,83 | 63,07 |  |
| PRIME DE WEEK-END (2X12) | 188,43 | 192,20 |  |
| PRIME DE WEEK-END MAINTENANCE (2X12) | 276 | 281,52 |  |
| PRIME DE WEEK-END MODE 2 | 14,33 | 14,62 |  |
| PRIME ZAC | 2,10 | 2,14 |  |
| PRIME ACCOMPAGNEMENT | 80 | 81,6 |  |
|  |  |  |  |
| PRIME DE MEDAILLE 10 ANS | 389 | 396,80 | *Valeur au 01/01/2018, sera versée en 2019 (ancienneté acquise en 2018)* |
| PRIME DE MEDAILLE 15 ANS | 498 | 508 |
| PRIME DE MEDAILLE 20 ANS | 498 | 510 |
| PRIME DE MEDAILLE 25 ANS | 498 | 550 |
| PRIME DE MEDAILLE 30 ANS | 498 | 600 |
| PRIME DE MEDAILLE 35 ANS | 498 | 650 |
| PRIME DE MEDAILLE 40 ANS | 498 | 700 |

1. **Prime de panier**

Revalorisée à hauteur du barème URSSAF 2018

1. **Régime de santé**
* **Non-cadres**

Répartition 65% employeur, 35% salarié.

* **Cadres**

Répartition 65% employeur, 35% salarié.

1. **Jours de carence maladie Ouvriers « Avenants Ouvriers – Convention Collective du Caoutchouc »**

Pour les ouvriers, à titre exceptionnel, une journée de carence supplémentaire sera prise en charge. Cette mesure exceptionnelle ne concerne que le premier arrêt maladie sur l’année 2018 et sera limitée à l’année civile 2018. Soit deux journées prises en charge pour le 1er arrêt maladie de l’année civile 2018, et une journée pour les arrêts maladie suivants.

1. **Embauches**

La Direction s’engage entre le 1er novembre 2017 et le 28 février 2018 à convertir

* 7 intérimaires (MOD-Maintenance) en contrat à durée indéterminée sur le site de Granville
* 7 intérimaires (MOD-Maintenance) en contrat à durée indéterminée sur le site de Brécey
1. **Congés payés et ponts 2018 :**

Les semaines de fermetures devraient être les suivantes :

* **Eté 2018 :**

**GRANVILLE** : **fermeture des usines semaines 31-32-33**

* Arrêt le vendredi 27 juillet 2018 (pour le personnel de nuit le 28/07 à 3 h pour Granville et à 2h pour Brécey) - reprise le lundi 20 août 2018
* Pour le personnel en 2x12, arrêt le dimanche 29 juillet 2018 (pour le personnel de nuit le 30/07 à 6 h pour Granville et à 5h pour Brécey) - reprise le samedi 25 août 2018

**BRECEY** : **fermeture des usines semaines 31\*-32-33** *\*A noter que la production du site de Brécey sera effective en semaine 31 mais limitée à 25% des capacités du site. Les personnes travaillant en semaine 31, prendront leurs congés en S32-33 et 34.*

* Arrêt le vendredi 27 juillet 2018 (pour le personnel de nuit le 28/07 à 3 h pour Granville et à 2h pour Brécey) - reprise le lundi 20 août 2018
* Pour le personnel en 2x12, arrêt le dimanche 29 juillet 2018 (pour le personnel de nuit le 30/07 à 6 h pour Granville et à 5h pour Brécey) - reprise le samedi 25 août 2018
* **Hiver 2018 :**

Arrêt le vendredi 21 décembre 2018 (pour le personnel de nuit le 22/12 à 3 h pour Granville et à 2h pour Brécey) - reprise le mercredi 3 janvier 2019

* **Ponts 2018 :**

Il n’y aura pas de fermeture des usines pour des ponts sur 2018. Les usines resteront ouvertes même si certaines semaines sont atypiques notamment la S19.

1. **Projet d’accord Compte Epargne Temps**

Avec l’accord de toutes les organisations syndicales, la Direction pourra ouvrir des négociations dès 2018 sur les modalités de mise en œuvre d’un Compte Epargne Temps. Cette thématique devra être mentionnée dans le calendrier social 2018, discuté et défini lors d’une réunion qui se tiendra avec les organisations syndicales avant fin février 2018

1. **Réunions NAO 2018**

La réunion de discussion relative au protocole d’accord fixant le calendrier des réunions NAO 2018 sera inscrite dans les thématiques du calendrier social 2018 lors d’une réunion qui se tiendra avec les organisations syndicales au plus tard avant fin février 2018.

**Article 4** **- PUBLICITE DE L’ACCORD**

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chacune des parties à la négociation.

Le présent protocole d'accord sera déposé en deux exemplaires (lettre recommandée avec accusé de réception, dont un exemplaire par messagerie électronique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Cherbourg et en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud’hommes d’Avranches.

Fait à Granville en 9 exemplaires, le 16 octobre 2017.

Le Délégué Syndical Central FORCE OUVRIERE

Le Délégué Syndical Central CGT

Le Délégué Syndical CFE-CGC

Le Directeur des Ressources Humaines