

# PROCES VERBAL DE DESACCORD NAO 2017

Entre,

D'une part,

La société CIBLEX France sise 97 rue Mirabeau à 94200 Ivry sur Seine,  
Représentée par Monsieur Christophe MEUNIER, Directeur des Ressources Humaines,  
dûment habilité à la signature du présent procès-verbal,

D'autre part,

Les organisations syndicales :

CFDT représentée par Madame Caroline ROMAIN  
CFE-CGC représentée par Monsieur Patrick BERCHICHE  
CFTC représentée par Monsieur Robert NZEZA LUTUMBA  
CGT représentée par Monsieur Madou BELHEGUETE  
UNSA représentée par Monsieur Akli FRENDI

## Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L2242-1 du Code du travail, les organisations syndicales ont été dûment convoquées à des réunions de négociations qui ont été organisées aux dates suivantes :

- 22 février 2017 à Ivry sur Seine,
- 13 mars 2017 à Ivry sur Seine,
- 3 avril 2017 à Ivry sur Seine,
- 16 mai 2017 à Ivry sur Seine,
- 9 juin 2017 à Ivry sur Seine.

Les informations légales qui doivent être fournies dans le cadre de ces négociations ont été remises aux délégations syndicales qui ont demandé des compléments d'informations qui leur ont été fournies.

A fin 2016, le résultat net de l'entreprise a été de 18k€ pour un budget initial à 1 909k€, à titre de comparaison le résultat net de l'exercice 2015 était de 924k€.

La poursuite de la stabilité des résultats positifs de Ciblex France demeure la priorité de l'entreprise, avec le concours de tous les salariés, afin de garantir l'avenir et de pérenniser les emplois.

CM

CR SF  
AN

**I/ Les propositions des organisations syndicales étaient les suivantes :**

Pour la CFDT :

- 1- Augmentations générales de 5% pour tous au 1er janvier 2017 avec effet rétroactif, y compris pour les nouveaux embauchés.
- 2- La CFDT revendique la mise en place d'une grille de salaires unique de l'ouvrier au cadre permettant un réel déroulement de carrière pour tous :
  - Un départ de grille à 1800€ bruts pour une personne sans qualification ni expérience reconnue.
  - Un changement minimal de coefficient tous les 4 ans dans la grille.
  - Au minimum, le doublement du salaire de base sur la carrière.
  - Égalité salariale et professionnelle. A travail de valeur égale salaire de base égal.
- 3-Tickets restaurant à 10€.
- 4-Nous demandons une prime de 60 € pour l'ensemble des collaborateurs qui travaille à la cage sensible.
- 5-Augmentation des budgets œuvres sociales.
- 6-Réévaluation de la rémunération des jours fériés à 300%.
- 7-Transformer en CDI tous les CDD et contrats d'intérim.
- 8-Maintien dans l'emploi de tous les salariés qui ont contracté des restrictions médicales ou des maladies professionnelles au sein de leur site.
- 9-Nous demandons les 20 Minutes de pause comptée comme travail effectif pour les agents de tri.
- 10-PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL : la CFDT demande en 2017 l'ouverture d'une négociation permettant de trouver des solutions, comme l'aménagement de postes, aménagement du temps de travail ou cessation anticipée d'activité. Cela est d'autant plus nécessaire qu'avec le recul de l'âge de la retraite nous serons de plus en plus confrontés à des difficultés.
- 11-La CFDT demande le respect de l'accord égalité professionnelle, L'intensification des efforts de la direction concernant l'égalité professionnelle H/F. Que la diversité soit traitée avec le même souci.
- 12-Logement : Nous rappelons notre demande d'amélioration des prêts, extension des parcs locatifs.

Pour la CFTC :

1. Augmentation générale de salaire à 3%.
2. Réparer l'injustice faite à quelques salariés de Chilly Mazarin concernant la pose des heures pour compenser les jours fériés :
  - Une prime à celles et ceux concernés.
  - Repartir sur d'autres bases en passant par une concertation.
3. Une clarté dans l'organisation du travail au quotidien cad « lettre de mission » et « prime » liées en cas d'absence de longue durée des collaborateurs.
4. Revenir comme avant concernant la rémunération des jours fériés :
  - 100% du taux horaire du salaire de base.
  - 200% de taux de majoration.
5. Intégration des 20 mn de pause dans le temps de travail.
6. Intégrer la prime d'assiduité au salaire de base.

CM

AR  
AF  
LN

7. Nous demandons « une prime » lors des périodes de grand froid dans les agences et dépôts exposés.
8. Baisser le nombre de jour de carence pour les ouvriers et employés.
9. Encore une fois nous demandons à faire des propositions concernant l'harmonisation des statuts et des coefficients.
10. Demande de soutien des comptes du Comité d'Entreprise en fonction de l'effectif, (budget œuvres sociales).
11. Tickets Restaurant à 9,50€.

Pour la CGT :

Salaires et primes

- ✓ Intégration des primes dans le brut (Agent de maîtrise, ouvriers, employés)
- ✓ Augmentation de salaire de 5 % pour toutes les catégories.
- ✓ Harmonisation des statuts, des salaires et coefficients
- ✓ Etablir une grille de salaire pour les cadres et agents de maîtrise
- ✓ Révision du forfait des astreintes
- ✓ 13ième mois pour les cadres
- ✓ Prise en charge des jours de carences lors d'arrêt maladie pour les ouvriers, employés
- Organisation de temps de travail
- ✓ Intégration du temps de pause au temps de travail pour les travailleurs de nuit
- ✓ 20 minutes de pause comptées comme travail effectif pour tous les agents de tri.
- ✓ 3 jours Habillage déshabillage
- ✓ Valoriser le passage de nuit en jour avec maintien de salaire
- ✓ Réévaluations de la rémunération des jours fériés à 300%

Emploi et formation

- ✓ Négociation d'un accord sur la GEPP (avec l'urgence des passerelles métiers)
- ✓ Garantir à chaque salarié un déroulement de carrière fondé sur l'expérience acquise, l'ancienneté, la formation continue, l'élévation des qualifications.
- ✓ La reconnaissance des compétences réellement mobilisées qui se distinguent de celles reconnues dans les fiche de poste
- ✓ Charte et planning de mise en place du droit à la déconnexion

Avantages sociaux / accords

- ✓ Prise en charge de 75 % pour les transports
- ✓ Augmentation des Budgets œuvre social des comités d'entreprise
- ✓ Allouer un budget pour l'amélioration des conditions de travail avec pour objectif la diminution des accidents de travail
- ✓ Négociation d'un accord sur l'exercice du droit syndical
- ✓ Mise en place d'un suivi sérieux sur l'égalité homme femme
- ✓ Prise en compte des dimensions sociales et environnementales dans l'entreprise avec la mise en place d'atelier de réflexion sur la responsabilité sociétale
- ✓ Augmentation de 2 jours « enfants malades »
- ✓ Augmentation du budget 1% logement
- ✓ Cotisation mutuelle égale pour tous

Pour la CFE CGC et pour l'UNSA :

- 1- Augmentation de 2,5 % sur l'ensemble des salariés, ouvriers, employés.

CR

CR AF  
LN

- 2- Augmentation de 1,5% sur l'ensemble des salariés, agents de maîtrise, cadres.
- 3- Harmonisation des statuts en fonction des périmètres de responsabilités.
- 4- Modification du montant semestriel de la prime d'objectif concernant les agents de maîtrise (chefs de trafic, superviseurs, assistantes) et revoir les critères d'attribution.
- 5- 13eme mois pour les cadres avec échelonnement sur 3ans.

Il faut savoir que ce 13eme mois a été supprimé lors de la mise en place des 35 heures au détriment de cette catégorie de salarié.

- 6- Intégration du complément différentiel.
- 7- Revoir la différence de salaire pouvant exister entre hommes et femmes dans les mêmes fonctions et ayant les mêmes responsabilités.
- 8-Ticket restaurant à 9€
- 9-Lettre de mission obligatoire pour tout remplacement au-delà de 30 jours sur les postes nécessitant un remplacement.
- 10- Jours fériés obligatoires pourraient se voir attribuer une prime de 40€ au même titre que les jours fériés non obligatoires.
- 11- Effort de la direction sur l'augmentation de la prime de panier

#### II/ Les propositions de la direction étaient dernier lieu :

- Augmentation générale de 0,6%
- Enveloppe d'augmentations individuelles de 0,9%
- Intégration de l'indemnité différentielle pour les salariés concernés dans la limite de 100 euros maximum
- Systématisation de la lettre de mission en cas de remplacement d'une durée prévue supérieure à 30 jours
- Mise en place d'une étude permettant une harmonisation des classifications et des fonctions.
- Engagement de l'entreprise d'entamer des négociations avant la fin de l'année 2017 sur les sujets suivants : égalité professionnelle, emploi des générations dans l'entreprise, régime de frais de santé dans l'entreprise et droit à la déconnexion.

#### III/ Les mesures appliquées unilatéralement par l'entreprise seront les suivantes :

##### Article 1 : Champ d'application

Les mesures prises visent l'ensemble des salariés en CDI et CDD de Ciblex France présents au 1<sup>er</sup> juin 2017 à l'exclusion :

- Des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à la date de signature de l'accord,
- Des salariés en préavis à la date de signature de l'accord.

##### Article 2 : Objet

#### A/ Salaires

Les mesures salariales au titre de l'année 2017 sont de deux ordres :

CA

CR AF  
LN

1/ Une augmentation générale des salaires bruts de base pour l'ensemble des collaborateurs désignés à l'article 1 de 0,6% rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La rétroactivité s'appliquera exclusivement sur le salaire de base.

2/ Des augmentations individuelles seront accordées au cas par cas à une partie des collaborateurs de l'entreprise visés à l'article 1. Un crédit d'augmentation de 0,9% du total des salaires de base est fixé au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Les augmentations accordées seront proposées par les Responsables de Zones et les membres du Comité de Direction puis validées par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale en tenant compte :

- Des performances des collaborateurs
- De l'objectif d'harmonisation des salaires par fonction évoqué au point numéro V

Elles seront applicables au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2017.

#### **B/ Indemnité différentielle**

40 salariés de l'entreprise présents en juin 2017 bénéficient pour des raisons historiques d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle sera intégrée dans le salaire de base de ces salariés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, dans la limite de 100 euros. Elle ne subsistera donc que pour les salariés pour lesquels cette indemnité dépasse ce plafond.

#### **C/ Lettre de mission**

L'entreprise décide de systématiser la mise en place de lettres de missions en cas de remplacement de salariés absents pour une durée prévue supérieure à trente jours ouvrés. Les remplacements d'une durée inférieure ne donneront donc pas lieu à lettre de mission et il est précisé que la lettre de mission s'applique uniquement pour le remplacement de collaborateurs de niveau hiérarchique supérieur ou avec des tâches différentes, mais pas en cas de remplacement par la supérieur hiérarchique direct ni en cas d'un simple élargissement de fonctions à un périmètre nouveau.

#### **D/ Journée de solidarité**

Comme tous les ans, pour l'année 2017, la journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire qui sera matérialisée par le décompte d'une journée de RTT, ou de 7h de repos compensateur, ou, à la demande du salarié, 1 journée de CP prise sur la 5<sup>ème</sup> semaine.

CA

AF  
LN

Cette journée, positionnée sur le lundi de Pentecôte, soit le 5 juin 2017, sera décomptée sur le bulletin de paie du mois de juin 2017.

Les salariés ayant déjà effectué leur journée de solidarité pour le compte d'un autre employeur sur l'année 2017 seront exonérés de ladite journée sous réserve de la production d'un justificatif.

#### **E/ Emplois et classifications**

L'entreprise présentera au plus tard au mois de septembre 2017 une étude permettant d'attribuer à chacune des fonctions de l'entreprise une échelle de classification.

En application de cette échelle de classification, les salariés dont la fonction se situerait à un niveau inférieur à cette échelle bénéficieront d'une revalorisation progressive de leur classification.

En revanche, si des salariés bénéficient à titre individuel, pour des raisons historiques ou de parcours professionnel d'une classification supérieure à celle prévue dans cette échelle, elle leur restera acquise à titre personnel.

#### **F/ Programme de négociation**

L'entreprise s'engage à entamer des négociations avec les Délégués Syndicaux avant la fin de l'année 2017 dans les domaines suivants :

- Egalité professionnelle
- Emploi des générations dans l'entreprise
- Régime de frais de santé dans l'entreprise
- Droit à la déconnexion

#### **IV Durée**

Les présentes mesures sont mises en place pour une durée déterminée, et elles s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2017, sans pouvoir se poursuivre ni continuer à produire ses effets pour une durée indéterminée.

En signant ce procès-verbal de désaccord, les partenaires sociaux concluent la négociation collective obligatoire 2017.

#### **V Dépôt et publicité**

Ce procès-verbal de désaccord est signé en 10 exemplaires originaux.

CR

CR AP  
LN

Le présent procès-verbal sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support papier signé et un sur support électronique à la DIRECCTE et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Ce procès-verbal de désaccord donnera lieu à affichage et il sera mis en ligne sur l'intranet

Fait à Ivry sur Seine, le 26 juin 2017

Pour la société CIBLEX France représentée par Monsieur Christophe MEUNIER, Directeur des Ressources Humaines,



Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Madame Caroline ROMAIN



CFE-CGC représentée par Monsieur Patrick BERCHICHE

CFTC représentée par Monsieur Robert NZEZA LUTUMBA



CGT représentée par Monsieur Madou BELHEGUETE

UNSA représentée par Monsieur Akli FRENDI

