

ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION

Entre

La société AUSY, société anonyme au capital de 4.496.401 euros dont le siège social est à Issy-les-Moulineaux (92134) – 88 boulevard Gallieni, représentée par Monsieur Jean-Marie MAGNET en qualité de P.D.G.

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées respectivement par :

- Monsieur Jean-Christophe LLORENS, délégué syndical F3C C.F.D.T.,
- Monsieur Marc BONNAMY, délégué syndical F3C C.F.D.T.,
- Monsieur Jean-Luc DURAND, délégué syndical F3C C.F.D.T.

- Madame Nacéra BENRABAH, déléguée syndicale CFE-CGC.,
- Monsieur Matthieu SYLVA, délégué syndical CFE-CGC.,

- Monsieur Jean-Pierre JUSTE, délégué syndical C.F.T.C.,
- Madame Muriel MILLET, déléguée syndicale C.F.T.C.,
- Madame Karine MUEL, déléguée syndicale C.F.T.C.

- Monsieur Patrice ALLAIS, délégué syndical C.G.T.,
- Madame Michelle MUESS, déléguée syndicale C.G.T.,
- Monsieur Gilles GUY, délégué syndical C.G.T.

d'autre part,

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : RAPPEL DES DISPOSITIONS SYNTEC EN MATIERE DE REMUNERATION	3
ARTICLE 3 : TYPES DE REMUNERATION	4
ARTICLE 4 : PERIODICITE DE VERSEMENT DES SALAIRES	4
4.1. Modalités de versement du salaire de base	4
4.2. Modalités de versement de la prime de vacances	5
ARTICLE 5 : PROCEDURE DE REVISION SALARIALE	6
5.1. Bilan annuel.....	6
5.2. Critères.....	6
5.3. Date d'effet de la révision salariale	7
ARTICLE 6 : ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	7
ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD	7
ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES DUREE, REVISION ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD	7
8.1. Cessation des accords et usages existants et ayant le même objet.	7
8.2. Clause d'indivisibilité du présent accord.	8
8.3. Dispositions finales Durée, révision et date d'effet de l'accord	8
8.4. Formalités de dépôt.....	8

PREAMBULE

Au cours de ces dernières années, la société AUSY a évolué de façon significative.

L'intégration de salariés issus de précédentes entreprises ainsi que l'évolution des normes collectives applicables ont modifié le statut collectif de la société.

Depuis 2007, la société AUSY a fait l'acquisition de nombreuses sociétés et/ou fonds de commerce en France (AXYLOG, ESL, AEQUALIS, APX, APTUS, EXALEN, EMI et ELAN France).

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont réunis entre la fin de l'année 2011 et le mois d'avril 2013 pour négocier et conclure le présent accord d'harmonisation portant spécifiquement sur la rémunération, hors accessoires visés par l'article L. 3221-3 du Code du travail.

Les parties souhaitent ainsi fixer le nouveau statut collectif qui sera applicable à l'ensemble des salariés de la société AUSY à compter du 1^{er} janvier 2013 et mis en application dans le courant du premier semestre 2013 avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2013.

Préalablement à sa conclusion, cet accord a fait l'objet d'une information et consultation du Comité d'entreprise.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société AUSY, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 : RAPPEL DES DISPOSITIONS SYNTEC EN MATIERE DE REMUNERATION

Les parties entendent rappeler les dispositions du chapitre 10 de l'accord national du 22 juin 1999 conclu dans la branche SYNTEC qui prévoit que :

« En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal conventionnel, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal conventionnel sur la période de présence. ».

Il est également rappelé les articles 32 ETAM et 32 IC aux termes desquels *« les avantages en nature évaluées d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations en espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure) doivent être pris en compte dans le calcul des appointements minimaux. »*

S'agissant de la prime de vacances, les parties entendent rappeler les dispositions de l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable qui prévoit que :

« L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés. »

Pour l'application de cet article, l'entreprise fait également application de l'Avis d'interprétation du 19 mars 1990 relatif à l'article 31 de la Convention, joint en annexe du présent accord.

ARTICLE 3 : TYPES DE REMUNERATION

Les parties entendent rappeler les différents éléments de rémunération complémentaires qui peuvent être versés, à la date de signature du présent accord, aux salariés d'AUSY, en sus du salaire de base :

- Prime de vacances, conformément à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable ;
- Rémunération liée à la réalisation d'heures supplémentaires (cette rémunération intègre les majorations légalement dues) ;
- Rémunération liée au travail de nuit (cette rémunération intègre les majorations conventionnellement dues) ;
- Rémunération liée au travail du dimanche (cette rémunération intègre les majorations conventionnellement dues) ;
- Prime d'astreinte ;
- Prime de cooptation ;
- Primes exceptionnelles ;
- Part variable : celle-ci couvre une période définie et est versée en fonction de l'atteinte par le salarié des objectifs (réalisables) qui lui ont été préalablement fixés par son responsable hiérarchique au travers de la signature d'une lettre d'objectifs, étant précisé que le versement de la part variable doit être effectif dans un délai de 3 mois maximum suivant la fin de la période de référence au cours de laquelle est appréciée la réalisation des objectifs. Dans ce cadre, l'évaluation des objectifs doit faire l'objet d'un échange entre le salarié et son manager ou d'un entretien si le salarié en fait la demande expresse. Le manager doit informer le salarié des conclusions et du résultat financier de cette évaluation dès qu'elle est connue et en tout état de cause, avant son versement.

Cette liste, non exhaustive, est susceptible d'évoluer au gré des négociations et/ou décisions d'AUSY, après, d'une part, information des organisations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord, qui auront alors la possibilité de demander l'ouverture de négociations à ce sujet et, d'autre part, information/consultation des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, les organisations syndicales pourront lors de la négociation annuelle obligatoire rediscuter des modalités de versement de ces nouveaux éléments de salaire.

En outre, des avantages en nature dont le bénéficiaire donne lieu au versement de cotisations de sécurité sociale peuvent être attribués à certains salariés en raison de leur poste et/ou de leurs responsabilités. Il en est ainsi, par exemple, des attributaires d'un véhicule de fonction.

ARTICLE 4 : PERIODICITE DE VERSEMENT DES SALAIRES

À titre liminaire, il est indiqué que le salaire annuel brut d'un salarié, prime de vacances comprise, ne pourra être réduit par l'application du présent article.

4.1. Modalités de versement du salaire de base

Le salaire annuel de base des salariés d'AUSY, hors prime de vacances, était versé, à la date de signature du présent accord, selon la périodicité suivante :

- ex-APTUS : 12 mois ;
- ex-AUSY (non-cadres et consultants) : 13 mois (versement d'une prime de treizième mois en décembre de chaque année) ;
- ex-AUSY (structure) : 12 mois ;
- ex-AEQUALIS : 12 mois ;
- ex-AXYLOG : 12 mois ;
- ex-ESL : 13 mois (versement d'une prime de treizième mois en deux fois, en juin et décembre de chaque année) ;
- ex-EMI : 12 mois ;
- ex-APX : 12 mois ;
- ex-ELAN : 12 mois ;
- ex-EXALEN (non-cadres et consultants) : 13 mois (versement d'une prime de treizième mois en décembre de chaque année).

Les parties conviennent qu'aux fins d'harmonisation des modalités de versement de la rémunération de base, le salaire annuel de base de l'ensemble des salariés de la société AUSY sera versé en 12 mensualités.

Les salariés qui percevaient jusqu'à présent une prime de treizième mois verront ladite prime intégrée à leur salaire de base. Pour ce faire, leur salaire brut de base sera recalculé selon le principe d'une règle de trois pour bénéficier d'un salaire brut annuel inchangé dans le nouveau mode de versement du salaire.

Modalités de raccordement pour l'année 2013 pour les salariés bénéficiant d'une prime de 13^{ème} mois au jour de la signature du présent accord :

Les nouvelles modalités de versement du salaire de base seront appliquées à partir de la paie du mois de mise en application de l'accord. Les droits acquis des salariés au 31 décembre 2012 au titre de la prime de 13^{ème} mois seront soldés sur leur bulletin de salaire dans le courant du trimestre suivant la signature de l'accord.

4.2. Modalités de versement de la prime de vacances

Jusqu'à présent, la prime de vacances répondait aux modalités de versement suivantes :

- ex-APTUS : prime de vacances versée mensuellement, égale à 1% du salaire mensuel de base;
- ex-AUSY : prime de vacances versée en juin de chaque année, égal à 50% du salaire mensuel de base;
- ex-AEQUALIS : prime de vacances versée mensuellement, égale à 5% du salaire mensuel;
- ex-XYLOG : prime de vacances versée en octobre de chaque année, égale à 10 % du salaire mensuel de base;
- ex-ESL : prime de vacances versée en juin de chaque année, égale à 10% du salaire mensuel de base;
- ex-EMI : prime de vacances versée en juin et septembre de chaque année, égale à 25% du salaire mensuel de base;
- ex-APX : prime de vacances versée en juin de chaque année, égale à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés ;
- Ex-ELAN : prime de vacances versée en juin et septembre de chaque année, égale à 25% du salaire mensuel de base;
- Ex-EXALEN : prime de vacances versée en juin de chaque année, égal à 50% du salaire mensuel de base.

Les parties conviennent qu'aux fins d'harmonisation des modalités de versement de la prime de vacances, la prime de vacances soit versée à tous les salariés, indépendamment de leur groupe d'origine, de leur fonction et de la structure de leur rémunération dans les conditions suivantes:

La prime de vacances sera versée de façon mensualisée et pour un montant égal au minimum défini à l'article 31, alinéa 1 de la Convention Collective Nationale applicable.

Concrètement, ces nouvelles modalités correspondront au versement d'une prime mensuelle de vacances égale à 1% du salaire mensuel brut, avec un éventuel rattrapage sur le bulletin de salaire du mois de décembre si nécessaire.

À compter du 1^{er} janvier 2013, la période de référence prise en compte pour le calcul de la prime de vacances est calée sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Pour les salariés percevant antérieurement à l'entrée en vigueur de cet accord une prime de vacances dont le montant était supérieur à celui défini à l'article 31, alinéa 1 de la Convention Collective Nationale applicable, la fraction extra-conventionnelle sera réintégrée à leur salaire de base.

Le versement mensualisé de la prime de vacances fera l'objet d'une ligne distincte du salaire de base sur le bulletin de salaire.

Modalités de raccordement pour l'année 2013 :

Les nouvelles modalités de versement de la prime de vacances seront appliquées à partir de la paie du mois de mise en application de l'accord. Les droits acquis des salariés au titre de la prime de vacances seront soldés sur leur bulletin de salaire dans le courant du trimestre suivant.

ARTICLE 5 : PROCEDURE DE REVISION SALARIALE

5.1. Bilan annuel

Tout salarié bénéficie, de façon annuelle, d'un entretien avec son responsable hiérarchique dont l'objectif est de faire un bilan sur l'année écoulée et de réfléchir à l'année à venir. Cet entretien doit être planifié de manière optimisée par rapport à la date d'anniversaire d'entrée du salarié de façon à ce que les actions (formation, augmentation salariale, promotion, etc.) en résultant soient mises en œuvre le plus rapidement possible. Dans ce cadre, il sera transmis à la commission de suivi des statistiques relatives à la date de réalisation des bilans annuels par rapport aux dates d'anniversaire d'entrée des salariés.

En vue de cet entretien, un guide support est fourni au salarié pour l'aider dans sa préparation.

L'entretien annuel est l'occasion pour le salarié de faire part à son supérieur hiérarchique de ses souhaits en matière d'évolution professionnelle, de formation, de rémunération, etc.

Dans ce cas, le supérieur hiérarchique s'engage à faire un retour motivé, et de préférence écrit, au salarié quant à l'acceptation ou non de ses demandes et ce, dans un délai maximum de 2 mois.

5.2. Critères

Le socle de la politique salariale de l'entreprise repose sur le principe des augmentations salariales individuelles basées sur le mérite. Toute autre approche (principe et modalités), telle que les augmentations générales, devra faire l'objet d'une négociation dans le cadre des NAO ou de négociations spécifiques.

Par ailleurs, il est rappelé qu'une augmentation salariale ne constitue pas un droit du salarié en tant que tel. Elle reste, en particulier, soumise à la situation financière de l'entreprise et à la politique de stratégie économique en découlant.

S'agissant des augmentations individuelles, les critères retenus pour l'octroi ou non d'une augmentation salariale peuvent être les suivants :

- Critères objectifs :
 - L'acquisition de nouvelles compétences ;
 - L'obtention d'un nouveau diplôme ;
 - L'ancienneté ;
 - La prise en charge de nouvelles responsabilités.

- Critères dont la mesure relève de la responsabilité du supérieur hiérarchique :
 - La performance individuelle, pouvant s'apprécier au regard de la valeur ajoutée du salarié par rapport au poste qu'il occupe ;
 - Le savoir-être professionnel, au regard notamment des aptitudes comportementales et relationnelles du salarié dans le contexte professionnel.

Il est précisé que cette liste ne saurait être exhaustive.

Il est également rappelé que cette liste n'est pas d'application obligatoire, en ce sens qu'un salarié remplissant plusieurs ou l'intégralité de ces critères ne bénéficiera pas systématiquement d'une augmentation salariale, sous réserve d'une égalité de traitement entre les salariés se trouvant dans une position identique.

5.3. Date d'effet de la révision salariale

La révision salariale, faisant suite à un entretien exceptionnel entre le manager et le salarié, prendra effet à une date convenue au cours de l'entretien.

Lorsqu'une révision salariale est demandée dans le cadre du bilan annuel, elle s'applique normativement à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, si besoin de façon rétroactive. Une date alternative peut être trouvée d'un commun accord.

ARTICLE 6 : ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties entendent rappeler le principe de l'égalité de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Ce principe est communément connu sous l'expression « à travail égal, salaire égal ».

En outre, la Direction souhaite mettre un focus particulier sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et ce, dans la lignée des engagements pris dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes signé le 8 décembre 2011.

La mise en œuvre de ce plan d'action induit des négociations en parallèle avec les organisations syndicales sur le sujet. Sans présager du résultat de ces négociations, la Direction s'engage dans le présent accord à poursuivre, au-delà de la durée de validité de ce plan d'action, les engagements pris en matière de rémunération.

Pour rappel, ces engagements sont les suivants :

« La Société s'engage à assurer et promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et réaffirme les principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe.

Ainsi, l'entreprise poursuivra son engagement de garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles, ainsi qu'une équité salariale tout au long de la carrière. »

Les mesures associées seront également poursuivies. Pour rappel, ces mesures ont fait l'objet d'un plan d'actions spécifique découlant du rapport de situation comparée 2011 entre les hommes et les femmes. Une synthèse de ces mesures a été affichée dans l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Les parties entendent encore faire référence aux travaux prévus sur l'année 2013 relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences chez AUSY. Ces travaux prendront en compte l'appréciation du respect du principe de l'égalité professionnelle.

Enfin, l'absence du salarié en congé de paternité sera prise en charge par l'entreprise.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Les modalités de suivi de cet accord suivent les modalités décrites dans l'accord collectif d'harmonisation du statut des salariés d'AUSY, en son article 5.

ARTICLE 8— DISPOSITIONS FINALES DUREE, REVISION ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD

8.1. Cessation des accords et usages existants et ayant le même objet.

Le présent accord se substitue en intégralité à toute pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

8.2. Clause d'indivisibilité du présent accord.

Les parties reconnaissent expressément que le présent accord constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

8.3. Dispositions finales Durée, révision et date d'effet de l'accord

Le présent accord, qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013 et sera mis en application dans le courant du premier semestre 2013 avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2013, est institué pour une durée indéterminée.

Toutes les modifications éventuelles au présent accord seront constatées sous forme écrite, par voie d'avenant. L'avenant modificatif devra être déposé à la Direccte dépositaire de l'accord initial.

En cas de dénonciation du présent accord, la décision de dénonciation doit être notifiée à la Direccte par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être immédiatement portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La dénonciation ne sera effective qu'après l'observation d'un préavis de 3 mois.

8.4. Formalités de dépôt

Le présent accord, ainsi que ses éventuels avenants à intervenir, font l'objet d'un dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) du siège administratif d'AUSY et en un exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le _____

Pour la Direction

Monsieur Jean-Marie MAGNET agissant en qualité de Président Directeur Général,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées respectivement par :

- Monsieur Jean-Christophe LLORENS, délégué syndical F3C C.F.D.T.,
- Monsieur Marc BONNAMY, délégué syndical F3C C.F.D.T.,
- Monsieur Jean-Luc DURAND, délégué syndical F3C C.F.D.T.

- Madame Nacéra BENRABAH, déléguée syndicale CFE-CGC.,
- Monsieur Matthieu SYLVA, délégué syndical CFE-CGC.,

- Monsieur Jean-Pierre JUSTE, délégué syndical C.F.T.C.,
 - Madame Muriel MILLET, déléguée syndicale C.F.T.C.,
 - Madame Karine MUEL, déléguée syndicale C.F.T.C.
-
- Monsieur Patrice ALLAIS, délégué syndical C.G.T.,
 - Madame Michelle MUESS, déléguée syndicale C.G.T.,
 - Monsieur Gilles GUY, délégué syndical C.G.T.