

SOCIAL INFO



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014

La Négociation Annuelle Obligatoire et les mesures qui en découlent s'inscrivent dans un champ plus large du dialogue social, comme la signature de l'accord intergénérationnel fin 2013 et la signature du nouvel accord d'intéressement 2013 / 2015.

Au titre de l'exercice 2013 l'enveloppe d'intéressement/participation à distribuer est de 8.2 M d'€.

Ce niveau jamais égalé et en croissance de 22% par rapport à 2012, est lié aux résultats et à la performance de l'entreprise. Il est aussi le fruit de votre travail et de votre engagement et nous vous en remercions.

Ces dispositifs viennent compléter les mesures issues de la politique locale RH de rémunération individuelle (promotions, avancement, primes) et les mesures collectives applicables pour la branche. Les augmentations collectives et individuelles ont représenté, sur l'année 2013, 2,2% de la masse salariale et ont permis de récompenser à titre individuel plus de 30% des collaborateurs dans leur développement des compétences .

A cela s'ajoute le dispositif de reconnaissance de la performance dont l'enveloppe part Variable à distribuer en 2014 est 3.8 M d'€.

Réunis à trois reprises, la Direction d'une part et chaque Organisation Syndicale sur la base de leurs revendications d'autre part, ont cherché à rapprocher leurs positions respectives.

Les échanges auront permis à l'entreprise de répondre à plusieurs des attentes exprimées par les représentants du personnel.

A cet effet, on peut notamment citer des mesures telles que l'accompagnement financier des jeunes embauchés à la RAM T2 ;T3 ;TM4, un dispositif pour valoriser et favoriser l'attractivité de la fonction de Directeur d'Agence de Proximité encadrant 3 à 3.5 postes puisque ces agences sont dorénavant en double classification TM5/CM6.

Ou encore, l'instauration d'une enveloppe CESU petite enfance, la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) et des mesures qui participent à l'équilibre vie professionnelle - vie privée.

Un accord collectif portant diverses dispositions au titre de la NAO 2014 a donc été proposé à la signature des Organisations Syndicales de l'entreprise.

Cet accord signé par le seul syndicat SNE CGC n'a pas pu trouver à s'appliquer, faute de répondre aux obligations légales de validité des accords collectifs.

Le Directoire de la CEMP a toutefois décidé exceptionnellement de maintenir l'ensemble de ses propositions résultant de la négociation.

Ces mesures qui constituent désormais un engagement unilatéral traduisent notamment la volonté du Directoire de maintenir une Politique Sociale progressiste.

Vous en trouverez ci-après le détail.



En application des engagements unilatéraux du Directoire

□ JEUNES EMBAUCHES A LA RAM T2/T3/TM4

- Versement d'une prime de 500€ dans les trois mois révolus suivant le recrutement en CDI.

Cette mesure est effective du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

- La titularisation qui fait immédiatement suite à un contrat d'apprentissage (licence professionnelle...), donne lieu à l'application de l'accord local sur la mobilité géographique, suivant les conditions fixées par l'accord.

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014, ainsi qu'aux titularisations des contrats d'apprentissage ou de licence professionnelle qui seraient intervenus entre septembre 2013 et décembre 2013.

La copie écran*, du trajet retenu pour la détermination des kilomètres pris en charge dans le cadre des mesures de type 1 visées à l'accord local sur la mobilité géographique sera annexé à la nomination.

*(www.viamichelin.com itinéraire conseillé ou www.mappy.fr)

- Le DNE fait l'objet des clarifications et aménagements suivants :

Embauche CDI T3

- le Conseiller Commercial en mission CC sur un poste GC promu GC avant l'arrivée à échéance de l'étape 3, se verra attribuer le bénéfice de l'étape 3. Cumulé à la promotion.
- le Conseiller Commercial en mission CC sur un poste GC, dont l'étape 3 intervient avant la fin de la mission ou qui revient sur un poste CC, bénéficie de l'étape 3 à la date à laquelle elle aurait dû intervenir.

Ces mesures à durée indéterminée sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Toutefois, lors des Revues de Direction 2014, la DRH sera particulièrement vigilante à la situation des GC hors champ d'application de la présente mesure.

Embauche CDI T2

- Dans un objectif d'équité par rapport aux embauchés en T3, la rémunération après validation de l'étape 3 est modifiée, de telle façon à se trouver au même niveau que pour l'étape 3 embauche CDI T3.

□ **DIRECTEUR D'AGENCE DE PROXIMITE DE 4 ET 4.5 POSTES A L'ORGANIGRAMME (Y COMPRIS DA)**

- Afin de valoriser et favoriser l'attractivité de la fonction de Directeur d'Agence de Proximité encadrant un effectif de 3 postes à 3.5 postes, l'emploi Directeur d'Agence de Proximité est positionné sur un double niveau de classification TM5/CM6.

Le double niveau de classification permet de reconnaître le niveau de responsabilité, de prendre en compte la progression dans le parcours professionnel ainsi que l'environnement commercial sur ces agences le plus souvent en développement commercial.

Le niveau CM6 ne sera pas conditionné à une durée préalable d'occupation de poste, il s'appuiera notamment sur des critères tels que l'autonomie, l'adéquation au management et l'expérience professionnelle.

Cette mesure à durée indéterminée, sera mise en œuvre après les revues de direction en juillet 2014 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014.

□ **MISE EN PLACE DU CESU PETITE ENFANCE**

- Dans le prolongement des actions initiées par l'entreprise sur la recherche de l'équilibre vie professionnelle / vie privée, la CEMP met en place un CESU préfinancé à 100 %, visant à accompagner matériellement les charges familiales liées aux services à la personne pour la petite enfance.

L'enveloppe CESU est de 300 € par année dans la limite des 3 ans de l'enfant, quel que soit le nombre d'enfant de moins de 3 ans.

Le CESU bénéficie aux salariés en contrat à durée indéterminée, d'une ancienneté minimum de 3 mois et ayant au moins un enfant de moins de 3 ans au 31 décembre de chaque année.

Les parents tous deux salariés de la CEMP, bénéficient d'une seule dotation CESU.

L'entreprise procèdera à une communication dédiée auprès du personnel quant aux modalités de commande du CESU. Cette mesure est à durée indéterminée.

Vous serez très prochainement informés des modalités pratiques applicables.

□ **COMPTE EPARGNE TEMPS**

- Mise en place d'un Compte Epargne Temps sans abondement.

Uniquement réservé au dépôt des jours de congés non pris dans l'année, à concurrence de 10 jours maximum dans la limite d'un plafond de 120 jours.

L'affectation dans le CET se fait en nombre de jours ouvrés, la prise de congés également. La valeur financière du jour évolue donc en fonction de la rémunération du salarié.

Gestion des jours en sortie :

- A l'année après validation managériale
- Congés de présence parentale à temps complet ou partiel
- Transfert PERCO I (suppression charge et fiscalité sur les jours)
- Au départ de l'entreprise quel qu'en soit le motif, en couplage avec le PERCO I

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

□ **CONDITIONS DE TRAVAIL / MATERNITE**

➤ Pour des raisons strictement liées au maintien du fonctionnement de l'unité, s'il s'avère impossible de mettre en œuvre les aménagements d'horaires fixés aux NAO de 2006 et 2009, pour les salariées enceintes d'une part et pour celles de retour de congé de maternité/allaitement/adoption (n'ayant pas eu recours au congé parental d'éducation) d'autre part, le temps hebdomadaire non pris sera alors cumulé et transformé en jours dans les conditions suivantes :

- Pour les salariées enceintes : le temps cumulé sera pris dans sa totalité avant le départ en congé maternité.

Le temps cumulé ne pourra pas faire l'objet d'un report ou d'une indemnisation en cas de non utilisation, avant le départ en congé maternité.

Les salariées arrêtées pour congé pathologique avant la date de départ en congé maternité, pourront reporter le temps cumulé pour le consommer sur la 1^{ère} semaine du retour dans l'entreprise.

- Pour les salariées de retour de congé maternité/allaitement/adoption n'ayant pas eu recours au congé parental d'éducation, le temps non pris viendra alimenter le compteur Repos Compensateur de Remplacement. Les modalités de prise sont celles prévues à l'accord d'entreprise sur le RCR.

Le caractère exceptionnel conduisant à la non application des aménagements horaires tels que cités plus haut, fait l'objet d'une validation de la DRH.

□ **EGALITE HOMMES / FEMMES**

➤ Il sera procédé à la vérification des écarts de rémunération hommes / femmes et à la régularisation des écarts non expliqués.

□ **REVALORISATION DU BAREME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS D'HEBERGEMENT POUR LA PROVINCE**

➤ Le barème de remboursement des frais d'hébergement pour la province est porté de 85€ à 95€ pour les frais engagés à compter du 1^{er} mars 2014.

□ **DON DE JOURS DE CONGES DU CET**

➤ Dans le cadre des jours déposés dans le CET, possibilité de procéder à un don de jours de congés dans un objectif de solidarité auprès de collaborateurs ayant des problématiques familiales très spécifiques (exemples : enfant gravement malade, accompagnement de fin de vie, etc ...).

Sont concernés les jours excédant la 5^{ème} semaine de congés, les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement.

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve de la signature d'un accord valable de Compte Epargne Temps avec les organisations syndicales.



En application unilatérale de la recommandation nationale

- Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2014, l'augmentation générale des salaires bruts de base est fixée à 0,7 % à compter du 1er mars 2014. Cette mesure est applicable aux niveaux de classification d'emploi de T1 à CM 10.
- Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et, à titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2014, sur le montant des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération (ceux présents au 22 octobre 2002). Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux de la paye de février 2014.
- L'augmentation qui en résulte a été intégrée au salaire de base de mars 2014.
