

**ACCORD PARTIEL D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE
DE LA VALEUR AJOUTEE AU SEIN DE L'UES (GROUPE) ASTEK**

- REMUNERATION -

ANNEE 2018

Monsieur Pierrick BERTRAND, Représentant de la Direction de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek auprès des organisations syndicales

Le périmètre de l'UES (groupe) ASTEK couvre les sociétés : ASTEK PHI 2, ASTEK PROJETS ET OFFRES, ASTEK, (groupe) astek, ASTEK INDUSTRIE, CATEP CONSEIL et SEMANTYS.

ci-après dénommé « *La Direction de l'entreprise* »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales nationales suivantes, représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek, dont les représentants ont été expressément mandatés aux fins de négocier et de signer le présent accord :

FOFEC représenté par :

- Monsieur _____, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à ce syndicat,

Mandatés par le syndicat FORCE OUVRIERE, 54 rue d'Hauteville - 75 010 PARIS, représenté par Catherine SIMON, Secrétaire Fédérale ;

F3C-CFDT représentée par :

- Monsieur _____, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à cette fédération,

Mandatés par la fédération CFDT-F3C Communication, Conseil, Culture, 47-49 avenue Simon Bolivar - 75 950 PARIS CEDEX 19, représentée par Madame Marie BUARD, Secrétaire Nationale ;

SOLIDAIRES INFORMATIQUE représenté par :

- Monsieur _____, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société (groupe) astek et affilié à ce syndicat,

Mandatés par le syndicat SOLIDAIRES INFORMATIQUE 31 rue de la Grange aux Belles - 75 010 PARIS, représenté par Marie-Claude KUKLA ;

SICSTI-CFTC représenté par :

- Monsieur _____, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société SEMANTYS et affilié à ce syndicat,

Mandatés par le syndicat national CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information, 34 quai de Loire - 75 019 PARIS, représenté par Monsieur Louis DUVAUX, Président ;

ci-après dénommées « *Les Organisations Syndicales* »

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BA", "CA", and "C".

D'autre part,

ont établi le présent accord sur la rémunération au titre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2018.

PREAMBULE :

La Direction de l'UES (groupe) astek a invité les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L.2242-5 du code du travail, lors des réunions suivantes :

- 02/02/2018
- 16/02/2018
- 16/03/2018
- 30/03/2018
- 11/04/2018
- 20/04/2018
- 31/05/2018
- 14/06/2018
- 03/07/2018
- 19/07/2018

Après échanges et sur la base des informations transmises par la Direction de l'UES (groupe) astek ainsi que sur les propositions formulées tant par les Organisations Syndicales représentatives que par la Direction de l'UES (groupe) astek, il a été arrêté ce qui suit concernant la partie « rémunération » de la NAO 2018.

DM
RS
C
SC

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés membres de l'UES (groupe) astek pour l'année 2018.

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

Dans le cadre de la NAO de l'année suivante, la Direction transmettra aux Organisations syndicales un bilan des mesures du présent accord.

A. Augmentations individuelles

L'enveloppe globale allouée aux augmentations salariales individuelles pour l'année 2018 est de **2% de la masse salariale** correspondant aux salaires bruts de base du mois de décembre 2017 du personnel en CDI.

Concernant les salariés présents du 1/1/18 au 31/12/18, la Direction s'engage à atteindre un taux de 50% d'augmentés au niveau France.

Lors des Comités Carrière, les équipes managériales et RH se doivent de :

- Tenir compte des historiques d'augmentation des salariés ;
- Prioriser les plus bas salaires, et les salariés non augmentés depuis 3 ans, afin de mettre en œuvre les éventuelles actions correctrices si cela s'avérait nécessaire au regard de la performance / compétence du salarié et de son niveau de rémunération ;
- Fixer des augmentations de salaire qui, le cas échéant, ne peuvent pas être inférieures à 30€ bruts par mois ;
- Réétudier le positionnement des salariés en termes de coefficient Syntec ;

B. Augmentations collectives

Une augmentation de 50€uros du salaire brut mensuel de base est octroyée aux salariés permanents non-augmentés (absence de tout type d'augmentation de salaire) depuis au moins 3 ans à date anniversaire de leur embauche en 2018*, sous réserve des conditions suivantes :

- Le salaire brut annuel de base du salarié doit être inférieur à 48000€ au 31 décembre 2017 ;
- Le salarié doit être présent dans les effectifs au moment de la date du versement de l'augmentation et non démissionnaire. Le salarié ne doit pas avoir été en absence non rémunérée (hors maladie) pour une durée continue supérieure ou égale à 1 an au cours de la période des 3 ans visée ci-dessus ;

*Contrairement à la population « métiers » pour laquelle l'augmentation est mise en œuvre à mois anniversaire d'embauche du salarié concerné courant 2018 (M+1), celle-ci est mise en œuvre au cours du premier trimestre 2019 pour la population « structure ».

Ces augmentations ne s'imputent pas sur l'enveloppe d'augmentations salariales individuelles prévue ci-dessus. Elles sont rétroactives le cas échéant.

C. Ecart de rémunération Hommes / Femmes

Une enveloppe de la masse salariale est dédiée à la réduction des écarts de rémunération des femmes par rapport aux hommes.

Cette enveloppe est destinée à réduire des écarts constatés selon les modalités suivantes :

1. Population : « Métiers » (hors structure DPO) / « Structure » * ;
2. Catégorie : Cadre / Non-cadre ;

PS
BM
CL
SL

3. Sous-catégorie telle que prévue au bilan social : Position ou regroupement de position ;
4. Tranche d'âge : moins de 30 ans / 30-35 ans / 35-40 ans / 40-45 ans / plus de 45 ans.

Un nombre minimum de 5 Femmes et 5 Hommes dans chaque panel est nécessaire pour effectuer une comparaison.

* *Concernant les salariés dits « Structure » (c'est à dire tous les salariés hormis les consultants), l'analyse est réalisée de la même manière, en y ajoutant comme critère la fonction.*

Cette enveloppe s'ajoute à l'enveloppe d'augmentations salariales individuelles prévue ci-dessus.

Le mécanisme de compensation est mis en œuvre dès lors que l'écart entre le salaire moyen des Femmes et celui des Hommes au 31/12/2017 est au moins de 1,2% au regard des panels définis ci-dessus.

L'enveloppe décrite ci-dessus, de 0,2% de la masse salariale du panel (correspondant aux salaires brut de base du mois de décembre 2017 du personnel en CDI), est ensuite distribuée sur la population féminine du panel proportionnellement à l'écart de rémunération constaté pour chaque femme par rapport au salaire moyen des hommes du panel.

Si l'écart est justifié par une raison objective (niveau de diplôme différent ou fonction différente), il doit en être tenu compte dans le mécanisme de compensation sans aller jusqu'à ne pas l'appliquer.

Enfin, Une attention particulière sera portée aux augmentations des femmes suite au retour des congés maternité ou adoption afin que l'absence ou une faible augmentation ne contribue pas à augmenter l'inégalité salariale.

PM
MS
CL
SC

ARTICLE 3 : DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire ses effets.

Le présent accord est établi en 10 exemplaires, un pour chaque partie signataire, deux qui seront déposés auprès de la DIRECCTE et du secrétariat Greffe des Conseils des Prud'hommes compétents du lieu de signature de l'accord, accompagnés des documents nécessaires à l'enregistrement.

Le présent accord est affiché sur les panneaux réservés à cet effet

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord est déposé par courriel aux adresses suivantes : OPNC@syntec.fr et OPNC@cicf.fr.

Les formalités de dépôt sont opérées par l'entreprise.

La validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimées aux dernières élections du personnel.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 19 juillet 2018

Pour la Direction,
Pierrick BERTRAND

Pour FOFEC



Pour SOLIDAIRES INFORMATIQUE

Pour F3C-CFDT



POUR SICSTI CFTC



