



NAO 2019

EGALITE PROFESSIONNELLE

Écarts de rémunération

- ❑ **Suivi des rémunérations moyennes Femmes/Hommes par métiers comportant au moins 5 salariés de chaque sexe**
- ❑ **Enveloppe globale pour la réduction progressive des écarts de rémunération, d'une part entre les Femmes et les Hommes, et d'autre part au sein d'un même métier.**
 - Enveloppe spécifique de 15 K€ sur 2019.
 - Poursuite de la gestion centralisée de l'enveloppe au niveau de la DRH, comme c'est le cas depuis 2014.
 - Mise en œuvre en septembre 2019.
- ❑ **L'entreprise veille à ce que les absences pour congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale et de soutien parental n'aient pas de conséquence sur l'évolution du salaire de base des salariés concernés**

EGALITE PROFESSIONNELLE

- Campagnes de communication de sensibilisation sur l'égalité professionnelle sur l'intranet et Yammer (ex: Journées des droits des femmes)**
- Communication externe, sur les sites de recrutement, LinkedIn...,valorisant le diversité dans l'entreprise**
- Rédaction des offres d'emploi de manière neutre**
- Octroi d'heures pour la rentrée scolaire des enfants, y compris la rentrée en classe de 6ème.**
- Entretien de reprise au retour des congés de maternité, d'adoption, congés parentaux d'éducation**
- Mise en place d'un référent harcèlement sexuel au sein de l'entreprise**

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- ❑ **Allocation de budgets pour l'organisation d'évènements de convivialité: 25 € pour les fêtes de fin d'année et 10 € pour les autres évènements en cours d'année (départ en retraite, réussite commerciale, vacances d'été ...)**
- ❑ **Rentrée des classes: possibilité donnée aux salariés accompagnant leur(s) enfant(s) à l'école d'arriver plus tard le jour de la rentrée des classes sans perte de rémunération:**
 - ✓ Dans la limite de deux heures
 - ✓ École maternelle, école primaire et rentrée en classe de 6^{ème}
- ❑ **Aménagements d'horaires de travail pour permettre, après autorisation préalable sur justificatif ,de se rendre à une réunion de parents d'élèves ou à un RDV médical**
- ❑ **Si compatible avec le poste occupé, possibilité de demi journées de télétravail ponctuelles en cas de contraintes personnelles (intervention au domicile...)**

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

❑ **Bonnes pratiques de gestion du temps**

- ✓ Favoriser les conférences téléphoniques afin de limiter les déplacements
- ✓ Ne pas positionner les réunions de travail à des horaires tardifs en fin de journée ou avant l'horaire collectif défini en matinée (sauf impératif)
- ✓ Ne pas imposer au collaborateur de répondre au téléphone (hors cas de l'astreinte téléphonique) ou de traiter des emails, en dehors du temps de travail habituel

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

❑ **Droit à la déconnexion:**

Nouvelle mise à la signature des OS de l'accord relatif au droit à la déconnexion

Principales dispositions:

- Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels ou aux appels adressés pendant le temps de repos quotidien et hebdomadaire et les périodes de suspension du contrat de travail
- Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures de travail habituelles
- Le manager veillera à ne pas envoyer de courriel pendant la période concernée
- Hormis en cas de circonstances particulières et justifiées, aucune communication de nature professionnelle ne devra être passée pendant les plages horaires suivantes:
 - en dehors des horaires de travail de chaque collaborateur
 - durant la période de fermeture des locaux
 - a minima durant le repos quotidien et hebdomadaire obligatoire
- Une note relative aux bonnes pratiques d'utilisation des nouvelles technologies et signée de la direction générale sera adressée à l'ensemble des salariés

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

□ Don de jours de repos

Maintien du dispositif prévu en 2018:

- ✓ Situations ouvrant droit au congé:
 - enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue
 - Proches aidant de personnes (au sens de l'article L3142-16) en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art L3142-25-1)
- ✓ Nature des jours cessibles: 2 jours maximum de RTT par an
- ✓ Population éligible aux dons de jours ou au bénéfice des jours cédés: salariés en CDI ayant une ancienneté minimale de 12 mois
- ✓ Activation du dispositif une fois que le salarié a consommé l'ensemble de ses droits à congés payés et RTT
- ✓ Durée maximale du congé: 20 jours ouvrés renouvelable une fois

Evolutions 2019:

- ✓ Condition d'activation: avoir préalablement consommé 12 jours ouvrés de CP et la moitié de ses jours de RTT
- ✓ Mise en place d'une note de procédure et d'un formulaire de demande

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- ❑ **Mise en place d'un rubrique sur la QVT sur l'intranet:**
 - Présentant l'ensemble des dispositifs existants (accords signés, notes de service, procédures et formulaires associés)
 - Proposant des articles à thème (gestes & postures de travail, alimentation, sommeil, activité physique, relaxation, ...)

- ❑ **Mise en place de la cellule d'écoute Stimulus 24H/24H**

- ❑ **Etude à mener sur la mise en place d'un service d'assistantes sociales**

TEMPS DE TRAVAIL

❑ Application de l'accord 35H en vigueur.

- *Rappel, en 2016 et en 2017, par notes de service, des règles légales et issues de l'accord d'entreprise.*

❑ Télétravail :

- Nouvelle mise à la signature des OS de l'accord relatif au télétravail
- Principales dispositions : 3 types de télétravail:
 - Télétravail régulier pour certains sédentaires (dont le poste et les activités sont compatibles avec cette modalité d'organisation du travail), par journée entière fixe par semaine, prévu par avenant au contrat de travail
 - Télétravail habituel pour certains itinérants qui n'habitent pas à proximité de l'agence, par journée entière ou moins, en fonction des besoins organisationnels, avec formalisation par tout moyen
 - Télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles, par journée entière ou moins, avec formalisation par tout moyen (sédentaires et itinérants)

REMUNERATIONS

Non Cadres

❑ Non cadres (collaborateurs avec ancienneté ≥ 1 an) :

- Augmentation générale : **1,4%** – Effectif au 1^{er} Juillet 2019 **avec talon 25 €.**
- Enveloppe de **0,4 %** pour les augmentations individuelles sur la base de l'évaluation de la performance – Effectif au 1^{er} juillet 2019.
- *Revalorisation des salaires inférieurs au TGA 2019 pour les salariés ne bénéficiant pas d'une rémunération variable – application au 1^{er} juin 2019, avant application de la NAO (hors budget NAO).*

REMUNERATIONS

Cadres

- Cadres **<= 3000€** (et Cadres entre 3001€ et 4000€ inclus, s'ils ne sont pas éligibles à de la rémunération variable) (ancienneté **>= 1 an** ; au moins **60 %** de la population est concerné) :
 - Augmentation générale : **1,2%** – Effectif au 1^{er} juillet 2018 – avec un talon de 25 €
 - Enveloppe de **0,60%** pour les augmentations individuelles – Effectif au 1^{er} juillet 2019.
 - *Revalorisation des salaires inférieurs au TGA 2018 pour les salariés ne bénéficiant pas d'une rémunération variable – application au 1^{er} juin 2019, avant application de la NAO (hors budget NAO).*



REMUNERATIONS

Cadres

- **Cadres > 4000€ (et Cadres entre 3001€ et 4000€ inclus, s'ils ont éligibles à de la rémunération variable) (ancienneté >= 1 an ; au moins 60 % de la population est concerné) :**
 - Enveloppe de **1,7%** pour les augmentations individuelles – Effectif au 1^{er} juillet 2019.
 - *Revalorisation des salaires inférieurs au TGA 2019 pour les salariés ne bénéficiant pas d'une rémunération variable – application au 1^{er} juin 2019, avant application de la NAO (hors budget NAO).*

•

CLASSIFICATIONS / COEFFICIENTS / EMPLOIS

□ Filières :

- Poursuite de la mise en place de filières professionnelles, par l'allocation d'un budget de **45 000 €** pour le traitement des évolutions salariales liées aux filières.
- Population cible : assistantes

REMUNERATIONS

❑ **Etudes à mener sur la revalorisation de certains systèmes de rémunération variable / indemnités:**

- Augmentation de la prime des poseurs
- Revalorisation du point de calcul de la rémunération variable des TAPV
- Revalorisation du seuil de la rémunération variable des techniciens désenfumage
- Revalorisation de la buchette des formateurs

- Revalorisation de l'indemnité d'astreinte

AVANTAGES ANNEXES

❑ Restauration :

Participation employeur sur les repas majorée de 0,05 €

- Forfait-repas : revalorisation à 13,03 €
- Ticket-Restaurant : revalorisation à 9,05 €
 - ✓ Dont part employeur : 5,43 € (60%)
 - ✓ Dont part salarié : 3,62 € (40%)
- Participation employeur aux R.I.E. : réévaluée de 0,05 €.

❑ Grands déplacements:

Etude à mener sur l'indemnisation des grands déplacements

EPARGNE SALARIALE

- ❑ **Pas d'évolution envisagée du dispositif d'épargne salariale.**
 - *Signature d'un avenant à l'accord de participation le 10 mai 2016, modifiant le fonds par défaut.*
 - *Signature d'un avenant au Règlement du PEE le 10 mai 2016.*

- ❑ **Accord PERCO signé par deux organisations syndicales, donc non applicable à ce jour.**