

Exemplaire CFDT signé

**ACCORD SUR LES MESURES SALARIALES
APPLICABLES AU SEIN DE LA SOCIETE CHUBB FRANCE
AU TITRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,
N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise
Dont le siège social est situé 10, Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – 95862 CERGY
PONTOISE CEDEX

ci-après dénommée la Société,
représentée par Monsieur Fabio DI MARIO
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Madame Véronique BOUCHET et Monsieur Thierry RAGOT, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

ci-après dénommés les Organisations Syndicales Représentatives

D'autre part,

Ont été, conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, engagées les négociations annuelles obligatoires, sur les thèmes suivants :

- Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- Sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- Et sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Les thèmes sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ont fait l'objet d'un accord en date du 14 juin 2019 conclu pour une durée de 3 ans.

L'entreprise dispose d'un accord à durée indéterminée relatif au Temps de travail.

Enfin, un accord relatif au télétravail à durée déterminée de 2 ans a été conclu le 8 avril 2021.

ARTICLE 1 – TENUE DES REUNIONS

- Les négociations sur les thèmes précités se sont déroulées à l'occasion des réunions suivantes :
 1. 02 mars 2021 : ouverture des négociations (fixation du calendrier) ; définition et nature des informations à remettre aux Organisations Syndicales Représentatives.
 2. 30 mars 2021 : entrée en négociation, présentation et explication par la Direction des données financières et des données sociales (adressées par mail aux partenaires sociaux le 23 mars), et sollicitation des Organisations Syndicales quant à leurs propositions par écrit à la prochaine réunion.
 3. 27 avril 2021 : la Direction a répondu à certaines interrogations des OS et a complété les données relatives aux indicateurs sociaux. Réception des différentes revendications des Organisations Syndicales et positionnement de la Direction à cet égard. Exposé des premières propositions de la Direction et négociations sur l'enveloppe, sa répartition et les mesures complémentaires accordées.
 4. 4ème réunion le 18 mai 2021 : poursuite des échanges amorcés, propositions additionnelles de la Direction en fonction des demandes supplémentaires des partenaires sociaux.
 5. 5ème réunion le 28 mai 2021 : dernière proposition de la Direction, clôture de la négociation.
- Les documents et informations suivants ont ainsi été communiqués à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives présentes au sein de l'entreprise :

Données sociales :

- Evolution de l'effectif total de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide des âges de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide par ancienneté de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif permanent de 2018 à 2020
- Effectif en CDI au 31/12/2020 par CSP, coefficient et emploi repère
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020 Hommes-Femmes
- Evolution de la répartition H/F sur l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020

- Evolution du nombre d'emplois en CDD, CAP et Intérim 2020 + 2019 + 2018
- Promotions 2020 (Admin.& Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres)
- Synthèse des entrées et sorties sur 2018 à 2020
- Rémunération moyenne mensuelle sur salaire de base, par CSP, des entrées et sorties de 2018 à 2020
- Evolution de la masse salariale brute de 2018 à 2020
- Répartition des salaires* de base au 31 décembre 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération moyenne annuelle sur salaire de base, hors prime ancienneté (CSP + H/F) de 2018 à 2020
- Rémunération annuelle 2020 des 10 + bas et 10 + hauts, sur salaire de base hors prime ancienneté (CSP + H/F)
- Evolution de la rémunération mini/moyenne/maxi annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération médiane annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Bilan NAO 2020 : Répartition Augmentations Générales pour les Non-Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Non-Cadres & Cadres par département ou par métier (en % Augmentation & Nombre salariés bénéficiaires)
- Répartition de l'enveloppe « Egalité Professionnelle » 2020, par région, par agence/C.S.P. et emploi repère (en %)
- Masse salariale brute totale Cadres et Non Cadres 2018 à 2020 avec représentation en % des primes et nombre de collaborateurs attachés
- Evolution des 10 rémunérations les plus élevées de 2018 à 2020
- Participation Patronale sur tickets Restaurant de 2018 à 2020
- Tableau comparatif des salaires moyens hommes / femmes par métier 2019 et 2020

Nota : Il n'y a pas eu d'AI en 2020.

Données économiques et financières :

- Evolution des ventes Chubb France de 2018 à 2020,
- Evolution de la prise d'ordres Système de 2018 à 2021,
- Résultats consolidés (P&L) des activités Chubb France de 2018 à 2021,
- Total coûts et charges du personnel de 2018 à 2021,
- Evolution des marges réalisées (Installation Système et Portables),
- Evolution des indicateurs de performance Portables de 2006 à 2020,
- Evolution des résultats de l'activité Chubb Conseil et Formation de 2018 à 2021,
- Rémunération des actionnaires sur 3 ans (m€) 2018 à 2020,
- Flux financiers à destination de l'entreprise,
- Hypothèses du plan prévisionnel 2021
- Indicateurs macroéconomiques 2019, 2020, 2021 (inflation, croissance, chômage) sur France, Espagne, Allemagne, Italie

Les parties ont eu des positions de départ assez hétérogènes, et significativement éloignées les unes des autres.

Les négociations ainsi menées, si elles ne peuvent aboutir à un accord sur la totalité des demandes émises, permettent néanmoins de réaliser le compromis suivant.




Les parties conviennent par ailleurs que la signature du présent protocole marque la fin des négociations annuelles obligatoires, engagées loyalement et sérieusement, relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée pour l'année 2020.

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES

Les présentes mesures salariales sont applicables à compter du 1er juillet 2021, et bénéficient aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

Les salariés qui auraient déjà bénéficié d'une augmentation de leur salaire annuel brut de base (ex. : promotion), après le 1^{er} janvier 2021, ne sauraient toutefois bénéficier au surplus, des mesures salariales décrites ci-après.

L'enveloppe globale d'augmentation de 1,2 %, est ventilée comme suit :

- a) **Non-cadres :**
 - Augmentation générale (AG) : 1%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,2% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- b) **Cadres :**
 - b.1) Cadres <= 3000 euros (éligible ou non à de la rémunération variable)
 - b.2) Cadres entre 3001 euros et 4000 euros inclus, s'ils ne sont pas éligibles à de la rémunération variable
 - Augmentation générale (AG) : 0,8%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,4% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- c) **Tous les autres Cadres :**
 - Enveloppe de 1,2% en augmentation individuelle (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

EGALITE PROFESSIONNELLE : Conformément à l'accord collectif du 14 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle et à la QVT, un budget annuel est réservé à la réduction progressive des écarts de rémunération. Ce budget pour l'année 2021 est de 5000 euros brut en vue du traitement d'éventuels écarts résiduels.

ARTICLE 3 – AUTRES MESURES

- Le Ticket restaurant est revalorisé de +0,10 euros (avec une répartition : 60% Part employeur soit 5,49 euros, et 40% Part salarié soit 3.66 euros), soit une valeur à 9,15 euros.

- La contribution patronale au Restaurant Inter Entreprise est revalorisée de +0,06 euros.

- Le forfait remboursement repas midi itinérant est revalorisé, il passe à 13,05 euros selon les conditions habituelles de déplacement (20km ou 20min).
- Les salariés atteignant l'âge de 57 ans, bénéficieront automatiquement d'un jour de repos annuel supplémentaire (Jour senior), via le Portail RH.
- L'actuel partenaire 'STIMULUS' est en capacité d'accompagner les salariés via un réseau d'assistance sociale. Des modalités contractuelles sont à régler, mais dès que possible, une communication sera dès lors faite auprès de nos salariés quant à ce service supplémentaire d'accompagnement.

ARTICLE 4 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord est conclu pour 1 an, et entre en vigueur à compter de sa signature (sous conditions majoritaires).

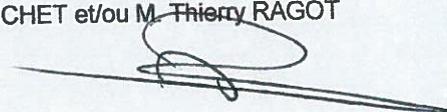
Il sera notifié et déposé selon les conditions légales applicables.

Fait à Cergy-Pontoise, en 3 exemplaires, le 2 juin 2021.

Pour la société CHUBB France : M. Fabio DI MARIO



Pour l'Organisation Syndicale CFDT : Mme Véronique BOUCHET et/ou M. Thierry RAGOT



Pour l'Organisation Syndicale CFE CGC : MM. Guy DAVID et/ou Clément MARSOLLIER

Pour l'Organisation Syndicale CGT : MM. Cyril FEODOSSIEFF et/ou Vincent KRANTZ

Pour l'Organisation Syndicale FO : Mme Nathalie MASSET et/ou M. Michel GOÏCOECHEA

Pour l'Organisation Syndicale UNSA : MM. Stéphane BORDI et/ou Jean-Luc JOUSSE

**ACCORD SUR LES MESURES SALARIALES
APPLICABLES AU SEIN DE LA SOCIETE CHUBB FRANCE
AU TITRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,

N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise

Dont le siège social est situé 10, Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – 95862 CERGY
PONTOISE CEDEX

ci-après dénommée la Société,

représentée par Monsieur Fabio DI MARIO

agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Madame Véronique BOUCHET et Monsieur Thierry RAGOT,
en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en
qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en qualité
de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET,
en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en qualité
de Délégués Syndicaux Centraux.

ci-après dénommés les Organisations Syndicales Représentatives

D'autre part,

Ont été, conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, engagées les négociations
annuelles obligatoires, sur les thèmes suivants :

- Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- Sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- Et sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Les thèmes sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ont fait l'objet d'un accord en date du 14 juin 2019 conclu pour une durée de 3 ans.

L'entreprise dispose d'un accord à durée indéterminée relatif au Temps de travail.

Enfin, un accord relatif au télétravail à durée déterminée de 2 ans a été conclu le 8 avril 2021.

ARTICLE 1 – TENUE DES REUNIONS

- Les négociations sur les thèmes précités se sont déroulées à l'occasion des réunions suivantes :
 1. 02 mars 2021 : ouverture des négociations (fixation du calendrier) ; définition et nature des informations à remettre aux Organisations Syndicales Représentatives.
 2. 30 mars 2021 : entrée en négociation, présentation et explication par la Direction des données financières et des données sociales (adressées par mail aux partenaires sociaux le 23 mars), et sollicitation des Organisations Syndicales quant à leurs propositions par écrit à la prochaine réunion.
 3. 27 avril 2021 : la Direction a répondu à certaines interrogations des OS et a complété les données relatives aux indicateurs sociaux. Réception des différentes revendications des Organisations Syndicales et positionnement de la Direction à cet égard. Exposé des premières propositions de la Direction et négociations sur l'enveloppe, sa répartition et les mesures complémentaires accordées.
 4. 4ème réunion le 18 mai 2021 : poursuite des échanges amorcés, propositions additionnelles de la Direction en fonction des demandes supplémentaires des partenaires sociaux.
 5. 5ème réunion le 28 mai 2021 : dernière proposition de la Direction, clôture de la négociation.
- Les documents et informations suivants ont ainsi été communiqués à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives présentes au sein de l'entreprise :

Données sociales :

- Evolution de l'effectif total de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide des âges de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide par ancienneté de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif permanent de 2018 à 2020
- Effectif en CDI au 31/12/2020 par CSP, coefficient et emploi repère
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020 Hommes-Femmes
- Evolution de la répartition H/F sur l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020

- Evolution du nombre d'emplois en CDD, CAP et Intérim 2020 + 2019 + 2018
- Promotions 2020 (Admin.& Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres)
- Synthèse des entrées et sorties sur 2018 à 2020
- Rémunération moyenne mensuelle sur salaire de base, par CSP, des entrées et sorties de 2018 à 2020
- Evolution de la masse salariale brute de 2018 à 2020
- Répartition des salaires* de base au 31 décembre 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération moyenne annuelle sur salaire de base, hors prime ancienneté (CSP + H/F) de 2018 à 2020
- Rémunération annuelle 2020 des 10 + bas et 10 + hauts, sur salaire de base hors prime ancienneté (CSP + H/F)
- Evolution de la rémunération mini/moyenne/maxi annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération médiane annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Bilan NAO 2020 : Répartition Augmentations Générales pour les Non-Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Non-Cadres & Cadres par département ou par métier (en % Augmentation & Nombre salariés bénéficiaires)
- Répartition de l'enveloppe « Egalité Professionnelle » 2020, par région, par agence/C.S.P. et emploi repère (en %)
- Masse salariale brute totale Cadres et Non Cadres 2018 à 2020 avec représentation en % des primes et nombre de collaborateurs attachés
- Evolution des 10 rémunérations les plus élevées de 2018 à 2020
- Participation Patronale sur tickets Restaurant de 2018 à 2020
- Tableau comparatif des salaires moyens hommes / femmes par métier 2019 et 2020

Nota : Il n'y a pas eu d'AI en 2020.

Données économiques et financières :

- Evolution des ventes Chubb France de 2018 à 2020,
- Evolution de la prise d'ordres Système de 2018 à 2021,
- Résultats consolidés (P&L) des activités Chubb France de 2018 à 2021,
- Total coûts et charges du personnel de 2018 à 2021,
- Evolution des marges réalisées (Installation Système et Portables),
- Evolution des indicateurs de performance Portables de 2006 à 2020,
- Evolution des résultats de l'activité Chubb Conseil et Formation de 2018 à 2021,
- Rémunération des actionnaires sur 3 ans (m€) 2018 à 2020,
- Flux financiers à destination de l'entreprise,
- Hypothèses du plan prévisionnel 2021
- Indicateurs macroéconomiques 2019, 2020, 2021 (inflation, croissance, chômage) sur France, Espagne, Allemagne, Italie

Les parties ont eu des positions de départs assez hétérogènes, et significativement éloignées les unes des autres.

Les négociations ainsi menées, si elles ne peuvent aboutir à un accord sur la totalité des demandes émises, permettent néanmoins de réaliser le compromis suivant.

Les parties conviennent par ailleurs que la signature du présent protocole marque la fin des négociations annuelles obligatoires, engagées loyalement et sérieusement, relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée pour l'année 2020.

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES

Les présentes mesures salariales sont applicables à compter du 1er juillet 2021, et bénéficient aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

Les salariés qui auraient déjà bénéficié d'une augmentation de leur salaire annuel brut de base (ex. : promotion), après le 1^{er} janvier 2021, ne sauraient toutefois bénéficier au surplus, des mesures salariales décrites ci-après.

L'enveloppe globale d'augmentation de 1,2 %, est ventilée comme suit :

- a) **Non-cadres :**
 - Augmentation générale (AG) : 1%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,2% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- b) **Cadres :**
 - b.1) Cadres <= 3000 euros (éligible ou non à de la rémunération variable)**
 - b.2) Cadres entre 3001 euros et 4000 euros inclus, s'ils ne sont pas éligibles à de la rémunération variable**
 - Augmentation générale (AG) : 0.8%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,4% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- c) **Tous les autres Cadres :**
 - Enveloppe de 1.2% en augmentation individuelle (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

EGALITE PROFESSIONNELLE : Conformément à l'accord collectif du 14 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle et à la QVT, un budget annuel est réservé à la réduction progressive des écarts de rémunération. Ce budget pour l'année 2021 est de 5000 euros brut en vue du traitement d'éventuels écarts résiduels.

ARTICLE 3 – AUTRES MESURES

- Le Ticket restaurant est revalorisé de +0,10 euros (avec une répartition : 60% Part employeur soit 5,49 euros, et 40% Part salarié soit 3.66 euros), soit une valeur à 9,15 euros.

- La contribution patronale au Restaurant Inter Entreprise est revalorisée de +0,06 euros.

- Le forfait remboursement repas midi itinérant est revalorisé, il passe à 13,05 euros selon les conditions habituelles de déplacement (20km ou 20min).
- Les salariés atteignant l'âge de 57 ans, bénéficieront automatiquement d'un jour de repos annuel supplémentaire (Jour senior), via le Portail RH.
- L'actuel partenaire 'STIMULUS' est en capacité d'accompagner les salariés via un réseau d'assistance sociale. Des modalités contractuelles sont à régler, mais dès que possible, une communication sera dès lors faite auprès de nos salariés quant à ce service supplémentaire d'accompagnement.

ARTICLE 4 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord est conclu pour 1 an, et entre en vigueur à compter de sa signature (sous conditions majoritaires).

Il sera notifié et déposé selon les conditions légales applicables.

Fait à Cergy-Pontoise, en 3 exemplaires, le 2 juin 2021.

Pour la société CHUBB France : M. Fabio DI MARIO



Pour l'Organisation Syndicale CFDT : Mme Véronique BOUCHET et/ou M. Thierry RAGOT

Pour l'Organisation Syndicale CFE CGC : MM. Guy DAVID et/ou Clément MARSOLLIER

MARSOLLIER Clément

Pour l'Organisation Syndicale CGT : MM. Cyril FEODOSSIEFF et/ou Vincent KRANTZ

Pour l'Organisation Syndicale FO : Mme Nathalie MASSET et/ou M. Michel GOÏCOECHEA

Pour l'Organisation Syndicale UNSA : MM. Stéphane BORDI et/ou Jean-Luc JOUSSE

**ACCORD SUR LES MESURES SALARIALES
APPLICABLES AU SEIN DE LA SOCIETE CHUBB FRANCE
AU TITRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,

N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise

Dont le siège social est situé 10, Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – 95862 CERGY
PONTOISE CEDEX

ci-après dénommée la Société,

représentée par Monsieur Fabio DI MARIO

agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Madame Véronique BOUCHET et Monsieur Thierry RAGOT,
en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en
qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en qualité
de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET,
en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en qualité
de Délégués Syndicaux Centraux.

ci-après dénommés les Organisations Syndicales Représentatives

D'autre part,

Ont été, conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, engagées les négociations
annuelles obligatoires, sur les thèmes suivants :

- Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- Sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- Et sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Les thèmes sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ont fait l'objet d'un accord en date du 14 juin 2019 conclu pour une durée de 3 ans.

L'entreprise dispose d'un accord à durée indéterminée relatif au Temps de travail.

Enfin, un accord relatif au télétravail à durée déterminée de 2 ans a été conclu le 8 avril 2021.

ARTICLE 1 – TENUE DES REUNIONS

- Les négociations sur les thèmes précités se sont déroulées à l'occasion des réunions suivantes :
 1. 02 mars 2021 : ouverture des négociations (fixation du calendrier) ; définition et nature des informations à remettre aux Organisations Syndicales Représentatives.
 2. 30 mars 2021 : entrée en négociation, présentation et explication par la Direction des données financières et des données sociales (adressées par mail aux partenaires sociaux le 23 mars), et sollicitation des Organisations Syndicales quant à leurs propositions par écrit à la prochaine réunion.
 3. 27 avril 2021 : la Direction a répondu à certaines interrogations des OS et a complété les données relatives aux indicateurs sociaux. Réception des différentes revendications des Organisations Syndicales et positionnement de la Direction à cet égard. Exposé des premières propositions de la Direction et négociations sur l'enveloppe, sa répartition et les mesures complémentaires accordées.
 4. 4ème réunion le 18 mai 2021 : poursuite des échanges amorcés, propositions additionnelles de la Direction en fonction des demandes supplémentaires des partenaires sociaux.
 5. 5ème réunion le 28 mai 2021 : dernière proposition de la Direction, clôture de la négociation.
- Les documents et informations suivants ont ainsi été communiqués à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives présentes au sein de l'entreprise :

Données sociales :

- Evolution de l'effectif total de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide des âges de 2018 à 2020
- Evolution de la pyramide par ancienneté de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif permanent de 2018 à 2020
- Effectif en CDI au 31/12/2020 par CSP, coefficient et emploi repère
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020
- Evolution de l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020 Hommes-Femmes
- Evolution de la répartition H/F sur l'effectif moyen mensuel de 2018 à 2020

- Evolution du nombre d'emplois en CDD, CAP et Intérim 2020 + 2019 + 2018
- Promotions 2020 (Admin.& Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres)
- Synthèse des entrées et sorties sur 2018 à 2020
- Rémunération moyenne mensuelle sur salaire de base, par CSP, des entrées et sorties de 2018 à 2020
- Evolution de la masse salariale brute de 2018 à 2020
- Répartition des salaires* de base au 31 décembre 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération moyenne annuelle sur salaire de base, hors prime ancienneté (CSP + H/F) de 2018 à 2020
- Rémunération annuelle 2020 des 10 + bas et 10 + hauts, sur salaire de base hors prime ancienneté (CSP + H/F)
- Evolution de la rémunération mini/moyenne/maxi annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Evolution de la rémunération médiane annuelle sur le salaire de base emplois repère de 2018 à 2020
- Bilan NAO 2020 : Répartition Augmentations Générales pour les Non-Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Cadres par agence (montant mensuel et %d'augmentation)
- Bilan NAO 2020 : Répartition A.G. pour les Non-Cadres & Cadres par département ou par métier (en % Augmentation & Nombre salariés bénéficiaires)
- Répartition de l'enveloppe « Egalité Professionnelle » 2020, par région, par agence/C.S.P. et emploi repère (en %)
- Masse salariale brute totale Cadres et Non Cadres 2018 à 2020 avec représentation en % des primes et nombre de collaborateurs attachés
- Evolution des 10 rémunérations les plus élevées de 2018 à 2020
- Participation Patronale sur tickets Restaurant de 2018 à 2020
- Tableau comparatif des salaires moyens hommes / femmes par métier 2019 et 2020

Nota : Il n'y a pas eu d'AI en 2020.

Données économiques et financières :

- Evolution des ventes Chubb France de 2018 à 2020,
- Evolution de la prise d'ordres Système de 2018 à 2021,
- Résultats consolidés (P&L) des activités Chubb France de 2018 à 2021,
- Total coûts et charges du personnel de 2018 à 2021,
- Evolution des marges réalisées (Installation Système et Portables),
- Evolution des indicateurs de performance Portables de 2006 à 2020,
- Evolution des résultats de l'activité Chubb Conseil et Formation de 2018 à 2021,
- Rémunération des actionnaires sur 3 ans (m€) 2018 à 2020,
- Flux financiers à destination de l'entreprise,
- Hypothèses du plan prévisionnel 2021
- Indicateurs macroéconomiques 2019, 2020, 2021 (inflation, croissance, chômage) sur France, Espagne, Allemagne, Italie

Les parties ont eu des positions de départ assez hétérogènes, et significativement éloignées les unes des autres.

Les négociations ainsi menées, si elles ne peuvent aboutir à un accord sur la totalité des demandes émises, permettent néanmoins de réaliser le compromis suivant.

Les parties conviennent par ailleurs que la signature du présent protocole marque la fin des négociations annuelles obligatoires, engagées loyalement et sérieusement, relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée pour l'année 2020.

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES

Les présentes mesures salariales sont applicables à compter du 1er juillet 2021, et bénéficient aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an.

Les salariés qui auraient déjà bénéficié d'une augmentation de leur salaire annuel brut de base (ex. : promotion), après le 1^{er} janvier 2021, ne sauraient toutefois bénéficier au surplus, des mesures salariales décrites ci-après.

L'enveloppe globale d'augmentation de 1,2 %, est ventilée comme suit :

- a) **Non-cadres :**
 - Augmentation générale (AG) : 1%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,2% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- b) **Cadres :**
 - b.1) Cadres <= 3000 euros (éligible ou non à de la rémunération variable)**
 - b.2) Cadres entre 3001 euros et 4000 euros inclus, s'ils ne sont pas éligibles à de la rémunération variable**
 - Augmentation générale (AG) : 0.8%, avec un talon à 22 euros ;
 - Et une enveloppe de 0,4% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

- c) **Tous les autres Cadres :**
 - Enveloppe de 1.2% en augmentation individuelle (AI) sur la base de l'évaluation de la performance.

EGALITE PROFESSIONNELLE : Conformément à l'accord collectif du 14 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle et à la QVT, un budget annuel est réservé à la réduction progressive des écarts de rémunération. Ce budget pour l'année 2021 est de 5000 euros brut en vue du traitement d'éventuels écarts résiduels.

ARTICLE 3 – AUTRES MESURES

- Le Ticket restaurant est revalorisé de +0,10 euros (avec une répartition : 60% Part employeur soit 5,49 euros, et 40% Part salarié soit 3.66 euros), soit une valeur à 9,15 euros.

- La contribution patronale au Restaurant Inter Entreprise est revalorisée de +0,06 euros.

- Le forfait remboursement repas midi itinérant est revalorisé, il passe à 13,05 euros selon les conditions habituelles de déplacement (20km ou 20min).
- Les salariés atteignant l'âge de 57 ans, bénéficieront automatiquement d'un jour de repos annuel supplémentaire (Jour senior), via le Portail RH.
- L'actuel partenaire 'STIMULUS' est en capacité d'accompagner les salariés via un réseau d'assistance sociale. Des modalités contractuelles sont à régler, mais dès que possible, une communication sera dès lors faite auprès de nos salariés quant à ce service supplémentaire d'accompagnement.

ARTICLE 4 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord est conclu pour 1 an, et entre en vigueur à compter de sa signature (sous conditions majoritaires).

Il sera notifié et déposé selon les conditions légales applicables.

Fait à Cergy-Pontoise, en 3 exemplaires, le 2 juin 2021.

Pour la société CHUBB France : M. Fabio DI MARIO



Pour l'Organisation Syndicale CFDT : Mme Véronique BOUCHET et/ou M. Thierry RAGOT

Pour l'Organisation Syndicale CFE CGC : MM. Guy DAVID et/ou Clément MARSOLLIER

Pour l'Organisation Syndicale CGT : MM. Cyril FEODOSSIEFF et/ou Vincent KRANTZ

Pour l'Organisation Syndicale FO : Mme Nathalie MASSET et/ou M. Michel GOICOCHEA



Pour l'Organisation Syndicale UNSA : MM. Stéphane BORDI et/ou Jean-Luc JOUSSE