

## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

2019

### Entre :

La **Société SAINT-GOBAIN ABRASIFS**, dont le siège social est situé : rue de l'Ambassadeur à Conflans Sainte Honorine (78 702), représentée par Madame Dominique BAILY, Directeur des Ressources Humaines,

**D'UNE PART,**

### Et :

Les **Organisations Syndicales** représentatives au sein de la société Saint-Gobain Abrasifs :

La **CGT**, représentée par :

- M. LAUGIER Laurent, Délégué Syndical de l'établissement d'Amboise,
- M. VARELA Dominique, Délégué Syndical de l'établissement de Conflans,

La **CFDT**, représentée par :

- M. AIT YAHIA Mohand, Délégué Syndical de l'établissement de Bobigny,
- M. BECHERAND Philippe, Délégué Syndical Central et Délégué Syndical de l'établissement d'Amboise,
- M. TURQUETY, Délégué Syndical de l'établissement de Conflans,

La **CFE-CGC**, représentée par :

- M. FOUGERON Franck, Délégué Syndical Central, et Délégué Syndical de l'établissement d'Amboise,
- M. PRATS Jean-Marc, Délégué Syndical de l'établissement de Conflans,

**D'AUTRE PART,**

Il a été conclu le présent accord collectif.

### Préambule :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire tenue en vertu des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de SG Abrasifs France et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise se sont retrouvées aux dates suivantes : 12 février 2019, 5 Mars 2019, 13 mars 2019, pour négocier sur les thèmes suivants : salaires effectifs, emploi, durée et organisation du temps de travail, égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est joint en annexe du présent accord les revendications initiales des organisations syndicales.

Au terme des négociations, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

Le présent accord concerne le personnel de la Société Saint-Gobain Abrasifs, travaillant au sein des établissements suivants :

- Etablissement de Conflans Sainte Honorine - Rue de l'Ambassadeur, 78 700 Conflans-Ste-Honorine ;
- Etablissement d'Amboise – 2, rue des Sables, Nazelle Négron, 37 401 Amboise ;

Handwritten notes: VD, ST, MJP, and a signature.

- Etablissement de Bobigny – 43, rue Saint-André, 93 012 Bobigny,

Le présent accord ne vise pas les représentants de commerce.

## **Article 2 – Salaires**

### **Ouvriers – Employés**

- Augmentation catégorielle de 1,4 % avec plancher de 30€ pour les salaires de base équivalent temps plein, au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, après application des minimas Fédération.

Des augmentations individualisées associées ou non à des changements de coefficients seront réalisées, au 1<sup>er</sup> Juin 2019, à hauteur de 0,2 % de la masse salariale de la catégorie correspondante.

### **Agents de Maîtrise**

- Augmentation catégorielle de 1,3% avec plancher de 30€ sur les salaires de base équivalent temps plein, au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, après application des minimas Fédération.

Des augmentations individualisées associées ou non à des changements de coefficients seront réalisées, au 1<sup>er</sup> Juin 2019, à hauteur de 0,3 % de la masse salariale de la catégorie correspondante.

Pour 2019, la prime d'équipe sera revalorisée de l'augmentation générale la plus favorable appliquée aux catégories Ouvriers- Employés & Agents de Maîtrise soit 1,4% à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019.

### **Cadres**

Compte-tenu des responsabilités qui leur sont confiées impliquant notamment indépendance dans l'organisation de leur travail et large autonomie dans leurs fonctions, les Cadres font l'objet d'une politique de rémunération totalement individualisées.

Le personnel cadres bénéficiera d'augmentations individuelles de salaire, rétroactive au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, dont le montant final ne saura être inférieur, en pourcentage, aux mesures appliquées aux autres catégories de personnel.

## **Article 3 – Mesure concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Après examen de la situation de l'emploi des travailleurs Handicapés sur ces cinq dernières années, il ressort que la situation de l'emploi direct et indirect de salariés Handicapés est globalement stable au sein de la société Saint-Gobain Abrasifs France, et que celle-ci remplit ses obligations en la matière imposées par la législation.

La Direction de la société s'engage néanmoins à poursuivre l'amélioration de la situation de l'emploi des travailleurs Handicapés et leur insertion professionnelle au travers du plan d'actions pour 2019, présenté et discuté lors des réunions NAO.

Dans le but d'aider ses salariés Handicapés (reconnaissance RQTH) dans leur vie quotidienne, la société décide de reconduire le dispositif mis en place en 2016 sur la base d'une adhésion volontaire, et de financer à hauteur de 200 € par an et par salariés concernés et volontaires, un système de Chèque Emploi Service Universel (CESU préfinancé) leur permettant ainsi de régler des prestations d'aide à la personne (tel que ménage, repassage, jardinage, soutien scolaire, assistance informatique, garde d'enfants, assistance aux personnes handicapées, etc ...).

#### **Article 4 – Mesures concernant l'emploi et l'organisation du temps de travail**

- Emploi

Il est convenu qu'il sera effectué 4 embauches d'ouvriers en Contrat à Durée Indéterminée dont un à Amboise dans les 12 mois suivant la signature de l'accord.

Dans le but d'aboutir à un accord collectif, les parties conviennent de poursuivre les négociations en cours sur les sujets suivants :

- Redéfinition du contenu de la prime de performance ouvrier
- Mise en place d'une grille d'objectivation des critères d'attribution de l'augmentation individuelle pour les catégories Ouvriers-employés & Agents de maîtrise

La Direction de Saint-Gobain Abrasifs France réaffirme l'importance du dialogue social, composante incontournable des relations humaines et levier important du développement économique et de l'amélioration de l'organisation. Elle souhaite continuer à promouvoir le dialogue social et exprime son intention de veiller à la prise en compte et à la reconnaissance de l'engagement syndical.

#### **Article 5 – Mesures concernant l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

L'examen de la situation comparée entre les Femmes et les Hommes ne laisse apparaître aucune discrimination entre les différentes catégories, ni d'écarts significatifs sur un plan global.

Lorsqu'un écart supérieur à 5% existait pour certains coefficients, un échange a eu lieu afin d'expliquer ces écarts de rémunération constatés. Néanmoins les organisations syndicales ont souligné qu'il y avait des écarts méritant des explications complémentaires.

Conformément à l'accord portant sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes présenté et discuté lors des réunions NAO ayant eu lieu en 2019, si à l'issue de ces examens des écarts significatifs de rémunération étaient diagnostiqués sur certaines catégories, et qu'une analyse plus approfondie mettait en évidence des écarts non justifiés, un repositionnement des salariés concernés aurait lieu, indépendamment du budget des augmentations individuelles, dans le cadre d'un budget spécifique défini dans l'accord précité.

#### **Article 6 – Autres mesures destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés**

- Augmentation de la prime de vacances :

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019, la prime de vacances sera portée à 460 Euros, pour une année complète d'activité.

- Prime d'occupation du domicile :

A compter du 1<sup>er</sup> Avril 2019, la prime d'occupation du domicile est portée à 15€/mois.

#### **Article 7 – Durée de l'accord, publicité et Dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature. Il prendra fin le 31 décembre 2019.

Il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés aux communications au personnel.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord collectif sera déposé par la Direction de la société auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Yvelines, au plus tard

4  
VD  
FA  
ST  
PSJDP  
R

dans les 15 jours suivant sa signature, ainsi qu'auprès du Greffe du Tribunal des Prud'hommes de Poissy.

Fait en 10 exemplaires originaux, à Conflans-Sainte-Honorine, le 13 Mars 2019.

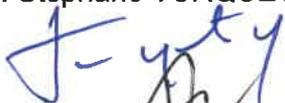
**Pour la société SG Abrasifs :**

Mme Dominique BAILY



**Pour la CFDT**

M. Stéphane TURQUETY



M. Mohand YAHIA



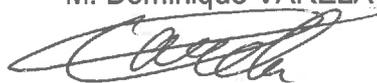
M. Philippe BECHERAND



**Pour les Organisations Syndicales :**

**Pour la CGT**

M. Dominique VARELA



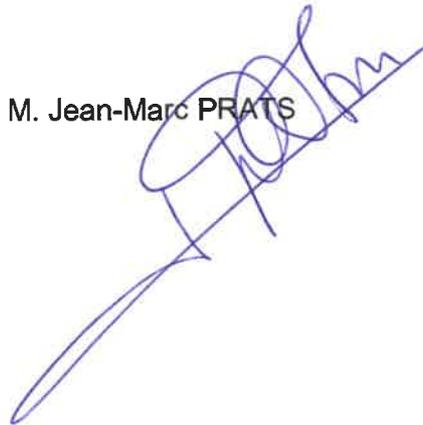
M. Laurent LAUGIER



**Pour la CFE-CGC**

M. Franck FOUGERON

M. Jean-Marc PRATS



Handwritten notes in the bottom right corner: "4", "JMR", "JMP (M)", and "LD".

## NAO 2019 : Revendications

### Salaires

Maintien du pouvoir d'achat des salariés – AG de 1,9%

Talon Ouvrier(e)s Employé(e)s	35€
Talon Agents de maîtrise	40€
Talon Cadres	60€

Harmonisation des coefficients des salariés itinérants.

Négociation d'une Grille de critère d'attribution des AI.

Augmentation de l'indemnité d'occupation de domicile à usage professionnel.

### Emploi

Nous demandons l'embauche de 6 ouvriers à Conflans et 3 (dont 1 en maintenance) à Amboise. ✓

### Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

**Handicap** : GPEC → cibler et définir les postes accessibles aux salariés reconnus handicapés sur Conflans et Amboise puis embauche de 2 salarié(e)s handicapé(e)s.

### Egalité Femmes Hommes

Budget de 0,2% de la MS - pour revoir certaines situations identifiées.

### Divers

- Maintien de 50% du salaire dans le cadre d'un congé parental à temps plein sur 1 an minimum.
- Création d'un poste « adjoint cadre » sur des compétences identifiées (au même titre que le poste « adjoint chef d'équipe »)
- Mise en place de formations qui donnent des compétences à valeur ajoutée pour les salariés et pour l'entreprise (utilisation de la GPEC et des besoins) pour les catégories O/E/ et AM.
- Ouverture d'une négociation sur le malaxage à Amboise et avenants au contrat de travail pour les salariés concernés
- Ouverture d'une négociation sur l'évolution des coefficients pour les salariés de maintenance, fonctions supports et agents de maîtrise (reconnaissance des compétences attendues, reconnaissance des compétences « supérieures » aux attendus – même sans diplôme-, etc...)
- Ouverture d'une négociation sur les parcours professionnels cadres et leur évolution.
- Ouverture d'une négociation sur la gestion des parcours professionnels des porteurs de mandats (L 2141-5 du CT)
- Demande d'information sur le niveau de décision de la prime de performances.

VD  
G ST  
JRP  
MS





S G A

CONFLANS et AMBOISE

N.A.O 2019

Revendications CGT

- Augmentation générale de 5 % au 01-01-2019  
87 Euros de valeur plancher coefficient 150  
Salaire de base mini revendiqué de 1840€
- Prime d'équipe à 260 Euros
- Prime de vacances portée à 600 Euros
- Congés d'âge : Application des droits d'Amboise sur Conflans
- Congés d'ancienneté : Application des droits de Conflans sur Amboise
- Embauche de travailleurs handicapés au-delà du seuil légal.  
Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (RQTH)  
Investissement pour le maintien dans l'emploi.
- Subvention des CE portée à 2 %
- Hospitalisation :  
Conjoint : 3 jours par an.  
Enfant malade : 3 jours par an par enfant
- Prime risque chimique (lier à l'exposition) de 150 €.
- Revalorisation du temps d'habillage déshabillage : + 1 jour
- Emploi :  
Remplacement de tous les départs sur tous les sites et niveau d'embauches égal au prorata du nombre moyen d'intérimaires présent sur un an.

VD  
4  
ST  
JRP  
P522

Les négociations annuelles obligatoires ont commencé le 12 février suivi d'une autre réunion le 5 mars 2019.

Votre syndicat CGT avec ses syndiqués ont élaboré une plate-forme revendicative qui reflète au plus près les besoins de l'ensemble des salariés SGA.

Nos revendications ne sont pas hors d'atteinte !

Et ne mettent pas << EN DANGER LA PERENNITE DE L'ENTREPRISE >> comme notre direction nous le dit à chaque fois.

La direction a fait des propositions le 5 mars. Des 11 axes de discussion que nous proposons, seulement 2 ont été retenues !

Et leurs contenus ne sont pas encore à la hauteur de nos revendications.

Propositions de la direction :

1.

<b>Augmentation générale</b>	<b>1% collègue Ouvriers/collaborateurs</b>  EX : pour un salaire de 1750€ brut L'augmentation serait de 17,50€ brut
	<b>0,9% collègue Agents de Maitrise</b>
	<b>0% collègue cadres</b>

La prime d'équipe sera indexée sur le % de l'augmentation générale.

2. Prime vacances : + 60€ ( 400€ actuel )

Si notre direction souhaite la paix sociale et désire le « bien-être » au travail dans l'entreprise, il va falloir qu'elle prenne d'avantage en compte les besoins et les revendications de l'ensemble de ses salarié/es. Qu'elle entende et respecte les messages des organisations syndicales représentatives.

Agissons pour nos besoins.

Et l'avenir de tous.

Prochaine réunion le mercredi 13 mars à 11H.

Pour défendre vos droits, rejoignez la CGT.

## Tous en grève le 13 mars 2019

Contact : [pascal.denis@saint-gobain.com](mailto:pascal.denis@saint-gobain.com)

MA VD  
ST  
STP/M



Le + syndical

Nao 2019

<u>Critères</u>	Revendications CFE-CGC
Prime vacances	800
AG - AM-employés	1,5% OE + 1,4 % AM
AI - Am-employés	0,3% O E + 0,4 % AM
Occupation du domicile	90 Euros
Catastrophe naturelles congés	2 jours
Abondement jours de Handicap	A définir ( 5 Jours)
Prime Equipe	1,50%

VD  
A  
4 ST  
JNP  
04/13

