

PROTOCOLE SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES 2007

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue par les articles L132-27 et suivants du Code du Travail, **trois réunions ont eu lieu les :**

- **26 janvier 2007**
- **16 février 2007**
- **09 mars 2007**

entre

- ◆ La Direction de l'APAVE SUDEUROPE, Association loi 1901, sise Z.I. Avenue Gay Lussac BP 3 – 33370 ARTIGUES-près-BORDEAUX, dont le N° Siret est : 403 056 237 000 15 - naf 743 B et du CETE-APAVE SUDEUROPE, Société anonyme au capital de 6.502.500 €, sise 8 Rue Jean-Jacques Vernazza – Z.A.C. Saumaty-Séon – BP 193 – 13322 MARSEILLE CEDEX 16, dont le N ° Siret est : 775 581 812 002 83 - naf : 743 B, représentée par Raymond REFFET
- ◆ La Section Syndicale CFDT, représentée par Olivier KIEN
- ◆ La Section Syndicale CFE-CGC, représentée par André CHAPEL
- ◆ La Section Syndicale CFTC, représentée par Katia PELTIER
- ◆ La Section Syndicale CGT, représentée par Michèle FABRE
- ◆ La Section Syndicale FO Métaux, représentée par Vincent BONNIER

A la suite de cette négociation, La Direction et les organisations syndicales se sont séparées sur un constat d'accord.

I- MESURES GENERALES : SUDEUROPE

1.1 Augmentation Générale

Une augmentation générale de 1,4 % du salaire réel de base sera accordée au 1^{er} mai 2007 pour tous les salariés présents au 31 décembre 2006 et encore présents au moment du versement en mai 2007, avec un talon correspondant à un minimum d'augmentation, d'un montant de :

- ⇒ 50 euros pour les salaires (rétablis à temps complet) inférieurs à 1.300 €/mois
- ⇒ 35 euros pour les salaires (rétablis à temps complet) compris entre 1.301 et 1.400 €/mois,
- ⇒ 25 euros pour les salaires (rétablis à temps complet) supérieurs à 1.401 €/mois.

*VB AC
AL RP*

1.2 Augmentations individuelles

Une enveloppe de 1% de la somme des salaires réels de base de janvier 2007 sera accordée aux augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles seront versées au cours de l'année 2007 et concerneront 50 % des salariés.

Chacun des salariés devra bénéficier d'une augmentation individuelle au moins tous les 4 ans.

1.3. Ancienneté

L'enveloppe résultant de la prime d'ancienneté représentera 0,4 % de la masse salariale 2007.

1.4. Mesures spécifiques aux dactylographes à domicile

Le prix de la page sera revalorisé de 1,4 % à compter du 1^{er} mai 2007.

II. MESURES SPECIFIQUES A LA REGION CENTRE-EST

Compte tenu des différences de structure de rémunération entre la région Centre-Est et les régions Sud-Est et Sud-Ouest, les mesures spécifiques ci-après s'appliqueront au personnel de la région Centre-Est :

2.1.Prime générale :

Une prime générale représentant 1% du salaire annuel de base (salaire de base 2006) sera versée en octobre 2007 à tous les salariés présents dans les effectifs au 1er octobre 2007 et étant inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2006 (hors salariés bénéficiant des indemnités retraite).

2.2. Primes individuelles :

Une enveloppe de 1,3 % de la somme des salaires réels de base de janvier 2007 multiplié par 13 sera consacrée à l'octroi des primes individuelles. Elles concerneront 50 % des salariés et seront versées au cours de l'année 2007.

2.3. Intégration de la prime "formateur" dans le salaire de base :

Le montant des primes "formateurs" perçu au titre des années 2006, 2005 et 2004 sera intégré dans le salaire de base selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant 2006} + \text{montant 2005} + \text{montant 2004}}{3} = x$$

$$x : 13 = y$$

Exemple : voir en annexe

Cette intégration sera faite sur le salaire de juin 2007.

Pour les salariés qui seraient "formateur" depuis moins de 3 ans, le prorata temporis sera appliqué.

III. MESURES SPECIFIQUES AUX REGIONS SUD-EST et SUD-OUEST

3.1. Prime de bilan :

Une prime dite de bilan sera versée aux salariés présents en mars 2007 représentant 2,8 % de la masse salariale de ces 2 régions.

3.2. Intégration des primes "qualité" et "formateurs" dans le salaire de base :

Le montant des primes "qualité" et "formateurs" perçu au titre des années 2006, 2005 et 2004 sera intégré dans le salaire de base selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant 2006} + \text{montant 2005} + \text{montant 2004}}{3} = x$$

$$x : 13 = y$$

Exemple : voir en annexe

Cette intégration sera faite sur le salaire de juin 2007.

Pour les salariés qui seraient "formateur" depuis moins de 3 ans et/ou qui ont intégré l'entreprise depuis moins de 3 ans, le prorata temporis sera appliqué.

3.3. Compte épargne temps (CET) :

La Direction s'engage à mettre en place le compte épargne temps (CET) aux régions Sud-Est et Sud-Ouest sur les mêmes bases que l'accord existant à ce jour à la région Centre-Est.

IV. EVOLUTION DES EFFECTIFS

Accroissement des effectifs de + 30 personnes.

V. DUREE DU TRAVAIL

Maintien des accords RTT en vigueur.

VI. PREVOYANCE/MUTUELLE

Maintien des prestations accompagné d'une baisse des cotisations de l'ordre de - 3% pour la mutuelle et de - 10 % pour la prévoyance.

VII- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La Direction définit 7 axes d'actions :

7.1.

L'APAVE SUDEUROPE s'engage à utiliser une terminologie en matière d'offre et de définition de poste, qui ne soit pas discriminatoire.

7.2.

La Direction réalisera un examen comparatif annuel du pourcentage de femmes dans les curriculum vitæ reçus et dans les recrutements réalisés, en se référant aussi à la proportion de femmes et/ou d'hommes dans les filières formation.

7.3.

L'APAVE SUDEUROPE veillera à l'équilibre des stagiaires femmes là où elles sont particulièrement sous-représentées.

7.4.

L'APAVE SUDEUROPE veillera tout particulièrement à l'évolution des carrières des femmes en congé maternité et de l'un des deux parents en congé parental.

7.5. Congés Payés Annuels

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption auront droit de prendre leurs congés payés annuels même si la période de prise de congés payés est dépassée.

7.6. DIF

Les périodes d'absence pour maternité, adoption, présence parentale et congé parental sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

7.7. Entretien au retour du congé

En cas d'absence pour maternité, adoption, présence parentale et congé parental, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique dans le délai d'un mois.

VIII- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES :

La Direction s'engage à compétence égale à favoriser le recrutement des travailleurs handicapés, en tenant compte du savoir-faire et des capacités liés à la spécificité de nos métiers.

Parallèlement, des accords seront mis en place avec des organismes de réinsertion.

IX. EMPLOI DES SENIORS :

La Direction s'engage vis à vis de tous salariés qui en feraient la demande, à partir de leur 46^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à organiser un entretien professionnel destiné à faire le point avec leur responsable hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

A compter de leur 46^{ème} anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétence.

X. GPEC

La Direction s'engage à débiter les négociations concernant le GPEC avec la fin du 1^{er} semestre 2007.

XI. ENTRETIENS INDIVIDUELS

La Direction s'engage à généraliser sur l'ensemble du territoire Sudeurope, les entretiens individuels sur la base d'un même canevas de déroulement de ces entretiens.

XII. VEHICULES

La Direction s'engage à mettre en place un groupe de travail concernant le sujet des véhicules sur les thèmes suivants :

- montant des indemnités kilométriques par rapport aux règles de l'URSSAF,
- Mise en place de la taxe sur les véhicules de société,
- Modalités de mise à disposition des véhicules 4 places,
- Points de départ.

XIII- COMITE D'ETABLISSEMENT SUD-OUEST

La Direction s'engage à faire évoluer dès l'année 2007, la participation de l'employeur au budget des œuvres sociales et culturelles du comité d'établissement Sud-Ouest : passage de 0,075 % à 0,20 % de la masse salariale de la région Sud-Ouest.

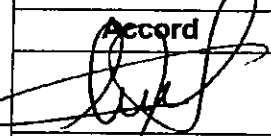
XIV- TELEPHONES PORTABLES


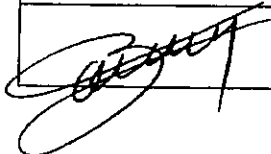
Afin d'harmoniser entre les régions Sud-Est, Sud-Ouest et Centre-Est, la politique de remboursement et/ou mise à disposition de téléphones portables professionnels, la Direction s'engage à mettre à disposition avant septembre 2007, une flotte de téléphones portables à finalité professionnelle aux salariés dont l'activité le nécessite, sur proposition de l'encadrement.

XV - FORMALITES DE DEPOT

Le présent protocole sera déposé par la Direction de l'APAVE SUDEUROPE et du CETE-APAVE SUDEUROPE, en un exemplaire original à la DDTE du Siège Social et un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à MARSEILLE, le 16 mars 2007

<u>Pour l'Entreprise :</u>	
Raymond REFFET Directeur des Ressources Humaines	
Pour la Section Syndicale CFE-CGC	
Accord	Désaccord
	
Pour la Section Syndicale CGT	
Accord	Désaccord

<u>Pour les Organisations Syndicales :</u>	
Pour la Section Syndicale CFDT	
Accord	Désaccord
Pour la Section Syndicale CFTC	
Accord	Désaccord
	
Pour la Section Syndicale FO METAUX	
Accord	Désaccord
	

ANNEXE

Exemple d'intégration des primes "formateurs" et "qualité"

PRIMES QUALITE & FORMATION - REGIONS DU SUD	
	EXEMPLE
ANNEE 2004	954,03
ANNEE 2005	869,41
ANNEE 2006	1188,7
TOTAL DES 3 ANNEES	3012,14
TOTAL DIVISE PAR 3 ANS	1004,05
MOYENNE ANNUELLE DIVISEE PAR 13 MOIS	77,23

PRIMES FORMATEUR - REGION CENTRE EST	
	EXEMPLE
ANNEE 2004	570
ANNEE 2005	450
ANNEE 2006	410
TOTAL DES 3 ANNEES	1430
TOTAL DIVISE PAR 3 ANS	476,67
MOYENNE ANNUELLE DIVISEE PAR 13 MOIS	36,67

Handwritten signatures and initials: V, AC, KP, and a signature over p 7 de 7.