

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA POLITIQUE SALARIALE DE
L'ANNEE 2020**

ENTRE :

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 107 772 450,00 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 52 270 980,00 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 7 978 608 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ROBOTICS, Société par Actions Simplifiée au capital de 500 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 538 115 684,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 644 112 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

Prises en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe BENETTI** en qualité de Directeur des Ressources Humaines de l'UES, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

d'une part,

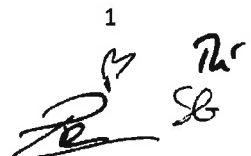
ET :

Les organisations syndicales représentatives,

- Le syndicat CFDT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Serge GAUBERT, ou adjoint, M. Stéphane COIGNAC;
- Le syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Pascal DAUD, ou adjoint, M. Thierry PIVERT ;
- Le syndicat CGT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Régis DUPUY, ou adjoint, M. Eric BRUNE ;

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1


PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives de l'UES, se sont rencontrées lors d'une réunion de négociation tenue le 27 février 2020.

La politique salariale proposée par la Direction est guidée cette année encore par la volonté de maintenir l'attractivité de l'entreprise qui doit poursuivre un plan de recrutement ambitieux, essentiellement orienté vers les cadres et dans un contexte de marché de l'emploi très tendu ce début d'année, de fidéliser les collaborateurs et de reconnaître leur contribution aux succès de l'entreprise et à l'intégration de nombreux collègues, tout en maintenant la compétitivité des sociétés de l'UES, dans un contexte de forts investissements.

La deuxième réunion, prévue initialement le 17 mars a été annulée, compte tenu des mesures de confinement national lié à la crise sanitaire Covid-19, mises en place le 16 mars 2020. La priorité du dialogue social a alors porté sur la résolution des effets induits par cette crise sur l'activité de l'entreprise. La direction et les organisations syndicales ont d'abord travaillé sur la sécurisation des personnes amenées à venir travailler sur site pendant cette période, puis très rapidement sur les dispositifs exceptionnels à mettre en place pour assurer la continuité d'activité et la préservation de l'économie de l'entreprise. C'est ainsi qu'un accord d'entreprise unanime, « relatif aux mesures d'accompagnement économiques et sociales liées à la crise sanitaire Covid-19 » a été trouvé le 27 avril 2020. Dans son article 5, les organisations syndicales reconnaissent avoir été informées du report au 1^{er} octobre 2020 de la date d'application de la politique salariale 2020.

Par ailleurs, un accord d'entreprise unanime, relatif au versement d'une Prime exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) a été trouvé le 5 juin 2020 pour récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de COVID-19, en particulier ceux qui ont dû se rendre physiquement sur leur lieu de travail pendant la période de confinement national.

Lors du point d'échange du 25 août 2020, les organisations syndicales ont mis en avant les résultats satisfaisants atteints en 2019 par Nexter, pour revendiquer un niveau d'augmentation supérieur à celui des années précédentes.

A la lumière du budget ré-estimé pour l'année 2020, porté à la connaissance des représentants du personnel en CSEC du 16 juillet 2020, l'entreprise devrait enregistrer des résultats financiers significativement en baisse par rapport à ceux initialement budgétés. Néanmoins, reconnaissant les efforts particuliers demandés aux salariés avant, pendant et après la période de confinement pour faire face aux enjeux toujours actuels des contrats en cours, et soucieuse de maîtriser les écarts salariaux pouvant résulter, dans certains secteurs, de recrutements récents au coût du marché, la Direction a proposé une politique salariale maintenant une enveloppe d'évolution de la masse salariale en niveau de 3,3%, toujours très compétitive par rapport aux niveaux affichés par nombre d'entreprises comparables. Le maintien en 2020 de l'enveloppe globale de 2019 doit permettre:

- d'assurer une équité de traitement entre les cadres et les mensuels en matière d'augmentations individuelles, de promotions et de primes exceptionnelles,

- d'envoyer un signal fort en interne comme en externe de la volonté de l'entreprise d'attirer encore de nouveaux talents, principalement chez les cadres, et d'accompagner l'engagement de ses collaborateurs,
- de garantir une évolution de rémunération compétitive pour les jeunes collaborateurs des bassins d'emploi en tension,
- de traiter au cas par cas, via des augmentations catégorielles, des écarts de rémunérations par rapport à des salariés nouvellement recrutés dans des spécialités en tension, et d'encourager les salariés à saisir les opportunités de mobilité interne.
- de saluer les contributions exceptionnelles des salariés cadres et mensuels aux succès de l'entreprise par l'octroi de primes,
- d'accompagner les prises de responsabilités des salariés par des promotions.

Malgré la demande des Organisations Syndicales, la Direction n'a pas souhaité prévoir l'attribution d'augmentations générales pour les mêmes raisons que l'an passé, du fait du nombre très important des recrues récentes.

C'est donc sur cette base que les parties ont arrêté le compromis décrit par le présent protocole d'accord.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu à l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail (réunion de négociation du 27 février 2020 et échange le 25 août 2020).

Il a pour objet de fixer la politique salariale pour 2020 de l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale. Le présent accord s'applique à tous les salariés (Ingénieurs et Cadres / Mensuels) relevant de la convention collective de la métallurgie, ainsi qu'aux fonctionnaires en service détaché.

Article 2 – POLITIQUE SALARIALE APPLICABLE AU PERSONNEL "MENSUELS"

Les signataires conviennent de la mise en œuvre, pour les Mensuels d'un dispositif qui distribue une enveloppe de 3,1% de la masse salariale des Mensuels du périmètre précité.

2.1 Augmentations Individuelles

Un budget de 2,5% de la masse salariale des Mensuels sera consacré aux augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles prendront à chaque fois en compte l'appréciation du management, au regard de la maîtrise du poste occupé, de l'élargissement des compétences et/ou de la mission confiée ainsi que du potentiel d'évolution. Elles pourront également reconnaître l'implication des salariés en position de tuteur ou formateur, dans le cadre des transferts de compétences, et plus généralement pour leur contribution à l'intégration des salariés nouvellement embauchés.

L'augmentation individuelle (AI) attribuée ne peut être inférieure à 1% de la rémunération brute de base annuelle.

3
R
SB



2.2 Augmentations catégorielles

Un budget de 0,3% de la masse salariale des Mensuels est réservé pour traiter les éventuelles disparités salariales, y compris les disparités bas salaires ou hommes/femmes, et accompagner les mobilités fonctionnelles et géographiques. Ce budget sera piloté par DRH afin de garantir l'équité de traitement des situations individuelles.

2.3 Promotions

Un budget dédié de 0,2% de la masse salariale des Mensuels permet d'accompagner les promotions 2020. Chaque promotion est accompagnée d'une augmentation forfaitaire de 2% du salaire annuel de base de l'intéressé au titre de ce budget.

2.4. Primes exceptionnelles

Un budget de 0,1% de la masse salariale des Mensuels, piloté par le Direction de rattachement, permettra de verser des primes exceptionnelles durant l'année, avec un montant minimum préconisé de 500€.

Article 3 – POLITIQUE SALARIALE APPLICABLE AU PERSONNEL "CADRES"

Les signataires conviennent de la mise en œuvre du dispositif suivant qui distribue 3,4% de la masse salariale des Ingénieurs et Cadres (« Cadres »).

3.1. Augmentations Individuelles (AI)

Un budget de 2,5% de la masse salariale Cadres, sera consacré aux augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles prendront en compte l'appréciation du manager, au regard du poste occupé, de la maîtrise de la mission confiée, de l'élargissement des compétences et/ou de la mission ainsi que du potentiel d'évolution. Elles pourront également reconnaître l'implication des salariés en position de tuteur, ou de formateur, dans le cadre des transferts de compétences et plus généralement pour leur contribution à l'intégration des salariés nouvellement embauchés.

Afin d'être significative, les managers seront invités à appliquer aux collaborateurs auxquels ils souhaiteront attribuer une AI, un minimum de 1% de la rémunération annuelle brute de base de l'intéressé.

3.2. Augmentations catégorielles : Mobilité géographique, fonctionnelle et disparités

Un budget de 0,6% de la masse salariale des Cadres est réservé pour accompagner les mobilités fonctionnelles et géographiques. Il sera géré par la DRH, en fonction des types de mobilités en prenant en compte notamment un changement de classe de poste, de famille professionnelle du fait de la mobilité, et/ou le cas échéant, de compenser l'augmentation du coût de la vie lié au changement de domicile (province/région parisienne).

Ce budget contribuera également au traitement d'éventuelles disparités salariales, y compris externes pour les métiers en tension. Là encore, le budget sera piloté par la DRH.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Les jeunes diplômés continueront de faire l'objet d'une attention particulière, principalement dans les bassins d'emploi en tension (grâce à une réserve de 0,1% issue de ce budget), de même que les Cadres sans augmentation de salaire depuis 3 ans.

3.3 Promotions

Un budget dédié de 0,2% de la masse salariale des « Cadres » permet d'accompagner les promotions 2020.

3.4. Primes exceptionnelles

Un budget de 0,1% de la masse salariale des Cadres, piloté par le Direction Générale, permettra de verser des primes exceptionnelles durant l'année, pour récompenser des contributions majeures à des réussites de l'entreprise.

3.5 Rémunérations variables

Tous les Cadres en activité depuis au moins 4 mois sous contrat à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, bénéficient comme les années précédentes d'une rémunération variable (versable prorata temporis en fonction de la date éventuelle d'entrée/sortie), pouvant aller jusqu'à :

- 7 % de rémunération variable pour les cadres en position 1, 2 ou 3A :
 - 2 % du salaire de référence liés aux objectifs collectifs de l'entité ou du projet d'affectation,
 - 4% du salaire de référence sont liés aux objectifs individuels contractualisés dans l'EAD,
 - 1 % est lié à la performance globale en fonction de l'appréciation de l'ensemble des performances et de la façon d'atteindre ses objectifs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

- 12 % de rémunération variable pour les cadres en position 3B:
 - 4 % du salaire de référence liés aux objectifs collectifs de l'entité ou du projet d'affectation,
 - 6 % du salaire de référence liés aux objectifs individuels contractualisés dans l'EAD,
 - 2 % liés à la performance globale en fonction de l'appréciation de l'ensemble des performances et de la façon d'atteindre ses objectifs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

- 15% de rémunération variable pour les cadres en position P3C et supérieure :
 - 5% du salaire de référence liés aux objectifs collectifs de l'entité ou du projet d'affectation,
 - 7% du salaire de référence liés aux objectifs individuels contractualisés dans l'EAD,
 - 3% liés à la performance globale en fonction de l'appréciation de l'ensemble des performances et de la façon d'atteindre ses objectifs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

5
B SG
R5

Le versement de la rémunération variable devrait avoir lieu en avril 2021, après constatation du niveau d'atteinte des objectifs fixés en 2020.

Article 5 – MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de procéder au versement des augmentations individuelles sur la paie du mois d'octobre 2020 avec date d'effet au 1^{er} octobre 2020.

Les promotions des Mensuels et des Cadres ont pris effet au 1^{er} juillet 2020.

Article 6 – COMMISSION DE SUIVI

Les augmentations catégorielles attribuées ainsi que les promotions des mensuels feront l'objet d'un bilan, présenté en novembre, lors d'une commission de suivi, aux signataires du présent accord.

Article 7 – DUREE, DEPOT

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée, pour la seule année 2020, conformément à son objet. A l'échéance de sa mise en œuvre, le présent accord cessera de produire tout effet et ne saurait se transformer en accord à durée indéterminée.

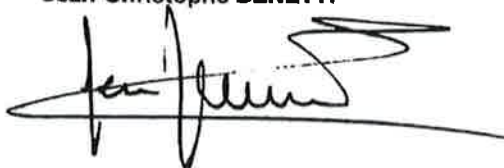
Il sera déposé auprès de la DIRECCTE des Yvelines, et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Etabli à Versailles, le 31/08/2020

6
P
D
R
S
S

Le Directeur des Ressources Humaines,

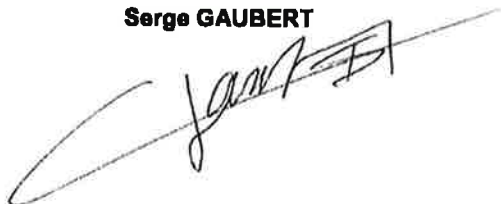
Jean-Christophe BENETTI



Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Serge GAUBERT



Pour la CFE-CGC,

Pascal DAUD



Pour la CGT,

Régis DUPUY

PI ERIC BRUNE

