

**ACCORD SUR LES SALAIRES EFFECTIFS
ET LE TEMPS DE TRAVAIL
POUR L'ANNEE 2020**

ENTRE LES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE,

- **SAGEMCOM BROADBAND, SAS** au capital social de 58.251.417 €, immatriculée n° 440 294 510 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM DOCUMENTS, SAS** au capital social de 16.705.556 €, immatriculée n° 509 448 841 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM ENERGY & TELECOM, SAS** au capital social de 25.605.811 €, immatriculée n° 518 250 337 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SICONIA AUTOMOTIVE, SAS** au capital social de 1.400.000 €, immatriculée n° 528 456 593 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.

Représentées par Monsieur Michel BRUNET en qualité de Directeur Général des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes,

ci-après dénommées « *les sociétés* »

d'une part,

ET,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES)

- Pour le syndicat CFE-CGC représenté par son Délégué Syndical, Monsieur Bernard MORIN,
- Pour le syndicat CGT-FO représenté par son Délégué Syndical, Monsieur Alain LEBORGNE,

d'autre part,

MS

BD
FL

Il est convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Un accord portant sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020 a été initialement signé le 18 février 2020.

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de Covid-19 a contraint SAGEMCOM à prendre des dispositions nécessaires pour sauvegarder la santé et la sécurité de ses collaborateurs et pour faire face au ralentissement de son activité économique.

Dans ce contexte, la Direction de SAGEMCOM et l'ensemble de ses collaborateurs se sont mobilisés afin d'adapter les organisations et les activités pour permettre le respect des gestes barrières et l'ensemble des mesures de préventions recommandées par le Gouvernement, et d'assurer, autant que possible, la continuité de ses activités.

Des mesures ont alors été mises en place afin d'éviter le recours à l'activité partielle (recours massif au télétravail conjoncturel, jours de repos imposés dans les limites prévues par la loi).

En outre, la Direction et les Organisations Syndicales ont signé un avenant à l'accord sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020 le 5 mai 2020, actant de la non-application de ses dispositions et de l'ouverture de nouvelles négociations en septembre 2020.

Afin de tenir compte du maintien relatif de l'activité économique de SAGEMCOM à ce stade pour l'exercice 2020, bien que la crise sanitaire liée à la Covid-19 se poursuive et que ses conséquences en termes économiques et sociales demeurent incertaines, la Direction et les Organisations syndicales se sont réunies dans ces conditions afin de signer un nouvel accord sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020, le 18 septembre 2020.

Les parties signataires se sont mises d'accord sur les dispositions ci-après définies.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant du périmètre de l'Unité Economique et Sociale (UES) Sagemcom, à savoir :

- SAGEMCOM BROADBAND SAS ;
- SAGEMCOM DOCUMENTS SAS ;
- SAGEMCOM ENERGY & TELECOM SAS ;
- SICONIA AUTOMOTIVE SAS.

ARTICLE 2 - POLITIQUE SALARIALE

2.1. Budgets alloués à la politique salariale de l'UES SAGEMCOM (tous collèges confondus)

Au titre de la politique salariale de 2020, le budget consacré aux évolutions des rémunérations représentera 2,25% de la masse salariale éligible.

De plus, au-delà de l'enveloppe de 2,25 % prévue ci-dessus, une enveloppe supplémentaire spécifique de 0,45% de la masse salariale éligible sera consacrée à l'accompagnement des évolutions professionnelles et des jeunes salarié(e)s.

2.2. Modalités d'application

2.2.1 Population éligible, détermination et répartition des deux budgets d'augmentation alloués

La politique salariale 2020 est basée sur un principe de répartition individuelle des enveloppes d'augmentation.

Dans ce cadre, les augmentations individuelles, lorsqu'elles sont décidées, seront versées sur la paie du mois d'octobre 2020 avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020 et seront au minimum de 0.5% du salaire de base considéré.

Les évolutions de carrières liées à un changement de fonctions formalisé par un avenant au contrat de travail (déterminant le nouveau poste, l'augmentation de salaire associée et le cas échéant, le changement de classification) et susceptibles d'intervenir tout au long de l'année, sont traitées distinctement et ne sont donc pas prises en compte dans la répartition des budgets d'augmentation alloués dans le cadre de la politique salariale 2020.

L'absence d'évolution de rémunération sera exceptionnelle. Néanmoins, ne seront pas concerné(e)s automatiquement par cette mesure d'augmentation, les salarié(e)s :

- embauché(e)s depuis le 1^{er} novembre 2019 ;
- en période de préavis, quel que soit le motif, à la date d'application de la politique salariale 2020 (soit au 31/10/2020) ;
- ayant bénéficié d'une évolution individuelle de leur rémunération dans le cadre d'un accompagnement à une évolution de carrière depuis le 1^{er} septembre 2019.

et dont les salaires ne sont donc pas intégrés dans la détermination de la masse salariale éligible.

En dehors de ces situations, l'absence d'évolution de rémunération ne pourra concerner que moins de 5% du personnel éligible au niveau du périmètre de l'UES et fera dans tous les cas l'objet d'un entretien spécifique avec le Manager.

2.2.2 Population éligible au budget supplémentaire relatif à l'accompagnement des évolutions professionnelles et des jeunes salarié(e)s

Les parties conviennent que le budget spécifique de 0,45% doit permettre d'accompagner :

- **Les évolutions de missions**, à savoir les salarié(e)s concerné(e)s par la prise en charge de missions significatives supplémentaires et pérennes qui ne se traduiraient pas sur 2020 par une évolution en termes de statut, de qualification et/ou de salaires en cours d'année. A titre d'illustration, il s'agit notamment des collaborateur(ice)s dont le poste évolue dans le cadre d'une nouvelle répartition de tâches (liée par exemple aux départs de collaborateur(ice)s non remplacé(e)s ou qui accepteraient des missions spécifiques pérennes et significatives).

L'accompagnement des évolutions professionnelles doit être distingué :

- de l'évolution de carrière ou la promotion qui implique un changement de fonctions et une revalorisation concomitante de salaire en adéquation avec le nouveau poste occupé ;
- l'attribution de missions en vue de compléter les tâches d'un(e) salarié(e) en situation de sous-charge de travail.

Sont éligibles à ce budget les salarié(e)s pour lesquels l'évolution de leurs missions actuelles est en cours ou envisagée à partir de 2020.

- **Les jeunes salarié(s)** : sont bénéficiaires de ce budget les salarié(e)s Cadres ou non Cadres de 30 ans maximum au 1^{er} janvier 2020 pour lequel(le)s la revalorisation de leur salaire s'avère nécessaire au regard de la tension du marché du travail constaté sur certains métiers pour ces tranches d'âges dans un objectif de rééquilibrage et de fidélisation.

2.2.3 Prime exceptionnelle conditionnée par le montant de l'EBITDA (clause de « retour à meilleure fortune »)

Les Parties se sont accordées sur une date de prise d'effet des augmentations individuelles au 1^{er} juillet 2020.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'EBITDA réalisé par le Groupe serait supérieur, au 31 décembre 2020, au montant de l'EBITDA déterminé à titre prévisionnel pour 2020, tel que présenté en CSE le 28 février 2020 (Document BDES/ Business Plan 2020-2022 (Extrait de la Strategy review 2019) /page 42), les Parties conviennent du versement, au plus tard en février 2021 (date de certification des comptes par les CAC), d'une prime exceptionnelle correspondant, pour les salariés concernés aux augmentations qu'ils auraient perçues pour la période entre janvier 2020 et juin 2020 (y compris l'impact de ces augmentations sur la prime semestrielle de juin 2020), en application des articles 2.2.1 et 2.2.2.

ARTICLE 3 – MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties rappellent que les sociétés de l'UES Sagemcom ont conclu le 28 juin 2019 un accord collectif triennal en faveur de la diversité traitant notamment des axes « Politique de rémunération et égalité salariale » et « Parcours professionnel ».

Au cours de la négociation, il a donc été présenté aux organisations syndicales le point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Sur ces bases, il est convenu de poursuivre sur l'année 2020 les actions menées en terme :

- de rémunération par notamment un suivi adapté des modalités d'application des budgets alloués dans le cadre du présent accord afin de ne pas générer de nouveaux écarts de salaire qui ne seraient pas objectivement justifiés.
- de parcours professionnels par un accompagnement renforcé de ces parcours afin de permettre aux collaboratrices comme aux collaborateurs compétent(e)s d'évoluer dans leur poste actuel ou sur un autre poste notamment dans les filières où l'un ou l'autre genre est sous représenté.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS FINALES

4.1 Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une Commission de suivi afin de faire le point sur l'application du présent accord. Elle comprendra 2 représentant(e)s par Organisation Syndicale signataire et représentative à la date de tenue de la Commission de Suivi.

4.2 Durée et prise d'effet de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020, et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2020.

4.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties signataires.

4.4 Dépôt et publicité

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction

régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe) compétente, selon les formes suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées des entreprises de l'UES devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.



Mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.
En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties.


Fait à Rueil-Malmaison, le 25 septembre 2020 en 5 exemplaires

Pour les sociétés de l'UES Sagemcom

Michel BRUNET

Directeur Général des Ressources Humaines

<p>Pour la CFE-CGC Monsieur Bernard MORIN</p> 	<p>Pour la CGT- FO Monsieur Alain LEBORGNE</p> 
--	---

Reçu le 25/09/2020


Monsieur Bernard MORIN
Délégué Syndical
CFE-CGC

Rueil-Malmaison, le 25 septembre 2020

Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : *Notification de l'Accord sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020*

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, nous vous notifions, par la présente, l'Accord sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Michel BRUNET

Directeur Général Ressources Humaines Groupe



Pièce jointe : *l'Accord sur les salaires effectifs et le temps de travail pour l'année 2020*

