
**NAO 2010
- 11 mars 2010 -**

Mesures Salariales

- Pratiques & tendances du marché
- Orientations du plan Salaire 2010
- Primes conventionnelles
- Mesures salariales

Orientations du Plan Salaires 2010

Un plan salaires en cohérence avec :

- les pratiques et tendances du marché
- la situation macro économique
- les résultats financiers de l'entreprise
- les éléments d'incertitude pesant sur l'entreprise

3

Mesures Salariales

- Pratiques & tendances du marché
- Orientations du plan Salaire 2010
- Primes conventionnelles
- Mesures salariales

4

Date de mise en œuvre

Application des mesures salariales
au **1^{er} juillet 2010** afin de faire
bénéficier les salariés d'un
pourcentage d'augmentation plus
élevé et donc d'un impact plus fort
en année pleine

5

Mesures salariales

1/ Salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2010

- Mini 150 = SMIC +1%

Une politique d'entreprise garantissant un
niveau d'entrée supérieur au SMIC

SMIC AU 01/01/10
1343,77€

MINI AU 01/07/10
1357,20€

6

Mesures salariales

1/ Rappel des mécanismes conventionnels liés à l'évolution professionnelle

- J1 coefficient 150 = SMIC +1%
- J+12 mois = 13° mois (+8%)
- J+18 mois = coefficient 175
- J+36 mois = coefficient 181 + prime ancienneté

7

Mesures salariales

2/ Augmentations générales au 1^{er} juillet 2010

- Coefficient 150 à 250 = 1.5%
- Coefficient 260 à 280 = 1.5%

Prise en compte de l'environnement économique et de l'évolution estimée de l'inflation

8

Mesures salariales

3/ Augmentations individuelles au 1^{er} juillet 2010

- Coefficient 150 à 220 = **1.5%**
- Coefficient 225 à 250 = **1.5%**
- **Coefficient 260 à 280 = 1.5%**
- Coefficient 300 à 520 = **2.5%**

Un budget d'augmentation au mérite pour
pour reconnaître les efforts individuels

9

Mesures salariales

Récapitulatif des différentes mesures

Coefficient	AG	AI	TOTAL
150 à 220	1.5%	1.5%	3.0%
225 à 250	1.5%	1.5%	3.0%
260 à 280	1.5%	1.5%	3.0%
300 à 520		2.5%	2.5%

10

Autres mesures

Remboursement titre de transport

Prise en charge par l'entreprise de
2/3 des frais engagés par le salarié

Gain annuel pour le salarié d'un remboursement à **75%** :

- Zone 1-5 : 132€
- Zone 4-5 : 62€
- Zone 5-6 : 61€

Prime petite enfance

Harmonisation de la prime petite enfance

→ Un montant et des modalités de calcul identiques quel que soit le statut

300€ par an et par enfant soit un gain annuel de **40€** pour les AMN, AMA et CAD

13

Primes conventionnelles

Postulat

- Les primes conventionnelles visent à compenser une **pénibilité particulière** lié à l'exercice d'une fonction ou une **contrainte horaire spécifique**
- Par principe, **la prime disparaît avec la pénibilité ou la contrainte** et il ne saurait être envisagé de compenser même partiellement la perte de cette prime
- Seule **exception, la prime de nuit versée aux salariés en nuits fixes ou en 3x8**, dès lors que le retour en horaires de jour est à l'initiative de l'entreprise et ceci afin de pouvoir continuer à favoriser la mobilité

15

Contexte

- Les besoins de l'entreprise nous amènent parfois à modifier l'organisation du temps de travail de certaines équipes
- Dans la mesure où ces primes représentent une part importante de la rémunération annuelle, ces changements entraînent une baisse de pouvoir d'achat que l'entreprise entend accompagner dès lors qu'elle prend l'initiative de ces changements

16

Mise en œuvre d'un processus spécifique

- **Bénéficiaires / conditions d'éligibilité :**
 - Tout salarié travaillant en nuits fixes ou 3x8 depuis au moins 2 ans
 - Passage en horaire de jour à l'initiative de l'employeur

- **Modalités de compensation :**

1. Ajustement du salaire de base :
 - Maximum 25% du montant mensuel moyen des primes perçues sur les 3 dernières années
2. Versement d'une prime exceptionnelle mensuelle dégressive pendant 18 mois
 - 75% du montant mensuel moyen des primes perçues sur les trois dernières années pendant les 6 premiers mois
 - 50% du montant mensuel moyen des primes perçues sur les trois dernières années du 7eme au 12eme mois inclus
 - 25% du montant mensuel moyen des primes perçues sur les trois dernières années les 6 mois derniers

Un accompagnement du changement garanti sur une période de 18 mois

Primes conventionnelles

- Revalorisation selon le mécanisme en vigueur des primes en annexe
- Création de 2 nouvelles primes
 - Prime de cascade auto/moto chorégraphiée
 - Prime de découcher en cas de conclusion du projet d'avenant n°2 bis à l'avenant du 17 février 2000 relatif au temps de travail des salariés prévention incendie/pompiers
- Intégration de la prime de substitution de la PAI