

## NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR 2015

En application des dispositions de l'article L 2242-1 et L 2242-8 du Code du travail, relative à la négociation collective, les négociations salariales pour 2015 ont été conduites avec les délégations des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC SNCAPA, CFTC et UNSA SMABTP lors des réunions des 28 janvier, 3 et 5 février 2015.

La Direction a précisé que l'évolution des rémunérations pour l'année 2015 devait être établie au vu des éléments suivants :

- La situation économique des différentes sociétés du Groupe (chiffres d'affaires, perspectives commerciales, évolution de la sinistralité, des frais généraux et des résultats) en tenant compte des perspectives économiques pour 2015 :
  - Un contexte économique difficile marqué par un environnement durablement défavorable à l'activité du BTP ;
  - Un chiffre d'affaires global qui devrait être en légère progression.
- Un résultat technique prévisionnel qui n'est pas encore connu mais qui devrait être en retrait par rapport à celui de l'année précédente.
- L'évolution des prix (hors tabac) estimé à 0,1 % en niveau pour 2014.
- La poursuite d'une politique salariale individualisée qui permet un juste équilibre entre :
  - prendre en compte la contribution de chacun,
  - permettre une souplesse dans la répartition des budgets alloués.

DC Ac  
J  
NS 1  
JF

Après échanges avec les partenaires sociaux et la prise en compte de certaines demandes, la Direction a arrêté au cours de la réunion du 5 février 2015, les mesures suivantes :

➤ Une enveloppe répartie en :

- un budget d'augmentation individualisée des salaires de 1,5 % qui sera attribué au 1<sup>er</sup> mars 2015.
- une enveloppe de prime supplémentaire représentant 0,2 % de la masse salariale annuelle 2014 du personnel concerné qui s'ajoutera aux enveloppes habituelles de primes :
  - de résultats,
  - de production du réseau commercial.

Cette enveloppe est attribuée pour mieux prendre en compte la diversité des situations salariales individuelles et corriger, le cas échéant, des écarts injustifiés en matière de rémunération. Ainsi, afin de permettre une plus grande souplesse dans les décisions de révisions, une partie de l'enveloppe globale des primes ainsi constituée pourra être transformée en augmentation du salaire mensuel dans la limite de :

3 % du budget global de primes de résultats,

1 % du budget global de primes de production du réseau commercial.

➤ Minimum de la prime de vacances : 1.550 € pour 2015 au lieu de 1.500 € en 2014, ce montant ayant une incidence pour tous les salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 2.583 € ;

Ayant opté pour une politique salariale individualisée, la DRH sera particulièrement vigilante aux augmentations de faible montant.

Une synthèse de la répartition en pourcentage des augmentations et des rattrapages éventuels sera établie par la DRH et fera l'objet d'une information aux comités d'établissement.

Fait à Paris, le 5 février 2015 en deux exemplaires

Pour la Direction : Daniel LEMAITRE - Directeur des Ressources Humaines 

Fabienne MASSON – Directrice des Ressources Humaines adjointe 

Le délégué syndical central CFE-CGC SNCAPA : Xavier GUYOMARD 

Le délégué syndical central CFTC : Alain CHOPART 

Le délégué syndical central UNSA SMABTP : Christophe ROUSSEL

Le délégué syndical central CFDT : Marc SAUBERT 