




Négociation Annuelle Obligatoire 2019

AXIMA Concept

21/01/2019
CPG-EGC(CA)

H7

M

**Accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2019
AXIMA Concept**

Entre les soussignés :

- **La société AXIMA Concept**, SA au capital de 10 772 190€
dont le siège social est situé Faubourg de l'Arche – 1 Place Samuel Champlain – 92930 PARIS LA
DEFENSE
Immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 854 800 745
Représentée par **Monsieur Pierre HARDOUIN** agissant en qualité de Président Directeur Général

D'une part

Et :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par

Madame Marie Françoise COSSEC
Madame Stéphanie RUBIO
Monsieur Daniel ABAUTRET
Monsieur Marc COURTOIS
Monsieur Didier RENOT

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d'entreprise,

- **Le Syndicat CFTC** représenté par

Madame Cathy ROUCHON
Monsieur Jean-Guy CORNU
Monsieur Philippe MACHADO
Monsieur Francisco ORTEGA
Monsieur Alexandre TALAVERA

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d'entreprise,

- **Le Syndicat CFE-CGC** représenté par

Madame Christine ALLEMAND
Monsieur Jérôme MARTIN
Monsieur Arturo MORALES
Monsieur Bruno VOLLE

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d'entreprise,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AY", "M", "AX", and "RTE".

- **Le Syndicat CGT** représenté par

Monsieur Jean Philippe ALVAREZ
Monsieur Jean Michel BOUCHERIE
Monsieur Yannick HEMERY
Monsieur Eric MARCHAND

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d'entreprise,

D'autre part

Etant précisé que les organisations syndicales signataires du présent avenant satisfont aux conditions de majorité requises par l'article L.2232-12 du Code du Travail, pour la validité des accords d'entreprise.

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	5
ARTICLE 3 – MESURES D'AUGMENTATIONS POUR 2019	5
A. MESURES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES	6
B. MESURE D'AUGMENTATION SPECIFIQUE	6
C. DATE D'EFFET.....	6
D. ENTRETIEN POUR LES SALARIES NON AUGMENTES	6
ARTICLE 4 – INTERESSEMENT COLLECTIF	7
ARTICLE 5 – PERCO – ABONDEMENT AXIMA CONCEPT.....	7
ARTICLE 6 – REVALORISATION PRIMES NUCLEAIRES.....	8
ARTICLE 7 - ASTREINTES.....	8
ARTICLE 8 – INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO.....	8
ARTICLE 9 – COMPTE EPARGNE TEMPS	8
ARTICLE 10 – INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	9
ARTICLE 11 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD.....	9
ARTICLE 12 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	9
ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	9

Hy A
mfe

PREAMBULE

En préambule, il est rappelé que la Négociation Annuelle Obligatoire prévue par les articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, a fait l'objet de 4 réunions entre la Direction d'AXIMA Concept et les organisations syndicales CFDT, CFE CGC, CFTC et CGT, les 27 novembre, 4 et 11 décembre 2018 et 8 janvier 2019.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté et commenté les informations qualitatives et quantitatives relatives :

- aux effectifs et à la répartition des contrats de travail,
- à la durée et l'organisation du travail,
- aux rémunérations et dispositifs d'intéressement, participation et épargne salariale,
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- à la formation professionnelle continue,
- aux dispositifs de protection sociale,
- à l'intégration et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties à la négociation partagent le constat d'un carnet de commandes important porté notamment par de grands projets et les activités de spécialités d'AXIMA Concept.

Dans un contexte d'activité soutenue et d'évolution des acteurs dans le monde de l'énergie et des services énergétiques, les marges brutes des affaires réalisées sont plus tendues, en particulier pour les activités d'installation en région, ceci conduisant à des résultats dégradés en 2018 par rapport aux objectifs budgétaires fixés en début d'année et par rapport à 2017. Cette tendance est confirmée dans les budgets 2019. La compétitivité de l'entreprise est dans ce cadre tout à fait essentielle et la maîtrise de sa masse salariale nécessaire.

La Direction a rappelé le déploiement du projet « Atout prix » qui vise à l'amélioration des marges par une meilleure segmentation des marchés et une construction des prix de vente adaptée à la réelle valeur ajoutée des offres et expertises mises en œuvre par les équipes.

La Direction souhaite poursuivre les orientations de la politique de rémunération menée au cours de ces dernières années en privilégiant les mesures d'augmentations individuelles et en déployant des mesures spécifiques à l'attention de publics cibles.

A l'issue des réunions de négociation annuelle obligatoire, au cours desquelles chacune des organisations syndicales a présenté ses attentes et revendications, le présent accord est conclu.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la société AXIMA Concept, de même qu'à l'ensemble de son personnel présent à la date d'effet des mesures, sauf précisions particulières mentionnées dans le présent accord.

Handwritten signatures and initials: "H4" and "ax" in blue ink, and "MFC" in black ink.

Article 2 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties à la négociation conviennent des dispositions relatives à l'organisation et à la durée du travail en vigueur depuis le 1er janvier 2013 au sein d'AXIMA Concept.

Dans ce cadre, la Direction rappelle qu'un jour de RTT des personnels ouvriers, ETAM et cadres « intégrés » et un jour de repos pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait jours, est consacré à l'accomplissement de la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Pour l'exercice 2019, la journée de solidarité sera positionnée par principe le lundi de Pentecôte, soit le 10 juin 2019.

Par ailleurs, face à l'évolution constante de la part des salariés AXIMA Concept ayant accès à des outils de travail à distance et à l'évolution des pratiques de travail et des modes d'échanges professionnels, les parties rappellent qu'un accord relatif au droit à la déconnexion a été conclu le 27 juillet 2017.

Cet accord s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration de la qualité de vie au travail et des actions engagées pour le bien-être des salariés au sein d'AXIMA Concept. Il a notamment pour finalités d'assurer la santé et la sécurité du salarié par le respect des temps de repos et de congés et de maintenir la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle par le respect de la vie privée et familiale.

Cet accord vient notamment compléter les mesures en faveur de l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et responsabilité familiale telles que définies dans l'accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail du 18 juillet 2016.

Article 3 – MESURES D'AUGMENTATIONS POUR 2019

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont néanmoins souligné l'implication de l'ensemble des salariés dans l'atteinte des résultats de l'entreprise et demandé qu'un effort particulier puisse être réalisé à destination du plus grand nombre et de certaines populations (bas salaires, égalité salariale).

La Direction précise qu'au titre des revalorisations salariales de 2019, elle souhaite privilégier les mesures d'augmentations individuelles et rappelle que la performance fait l'objet d'une redistribution collective.

Compte tenu des demandes des organisations syndicales et de la politique de rémunération envisagée par la Direction, les parties ont recherché un équilibre entre des positions divergentes au travers des mesures énumérées ci-après.

RA
H7
MFC CA

A. MESURES D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

A l'issue de leurs échanges, les parties signataires conviennent d'une revalorisation des salaires de base mensuels de 2,2% sur le principe d'augmentations individuelles auxquelles s'ajouteront les promotions¹ et de mesures spécifiques à l'attention de publics cibles.

La Direction et les organisations syndicales signataires sont ainsi convenues de permettre à chaque Direction de Pôle de porter une attention particulière à certaines situations individuelles afin de garantir la parité salariale et de traiter de cas particuliers pour lesquels des écarts de rémunérations ont été constatés.

Cette disposition permet plus particulièrement de s'assurer du respect de l'égalité professionnelle, de la révision de la classification professionnelle des salariés au sein des grilles de classifications des Conventions collectives nationales du Bâtiment, et de la prise en compte de métiers tout particulièrement en tension et pour lesquels il est observé une progression du constat d'un turn over volontaire (techniciens et ingénieurs d'études, assistants responsables d'affaires, responsables d'affaires...).

La mise en œuvre de ces mesures spécifiques représente une revalorisation d'environ 0,10 % des salaires de base mensuels.

La revalorisation globale des salaires (hors promotions) est ainsi fixée à 2,3% des salaires de base mensuels au titre de la NAO 2019.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que tout salarié augmenté ou promu bénéficiera d'une augmentation individuelle minimale de 30€ bruts pour un salarié à temps plein.

B. MESURE D'AUGMENTATION SPECIFIQUE

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales représentatives qu'un effort particulier soit réalisé à destination des salariés aux plus bas salaires, les parties conviennent de porter à 1750€ le salaire de base brut mensuel (base temps plein) de tous les salariés en CDI présents à la date d'entrée en vigueur de la mesure et entrés avant le 1er janvier 2018.

C. DATE D'EFFET

Les parties signataires conviennent que les mesures d'augmentations individuelles et les mesures spécifiques de revalorisation salariale prévues par le présent article s'appliqueront au 1^{er} mars 2019, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

D. ENTRETIEN POUR LES SALARIES NON AUGMENTES

La Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de l'importance d'expliquer à chaque salarié qui ne percevrait pas d'augmentation individuelle de salaire les motivations de cette décision.

Aussi, les salariés concernés seront reçus par leur hiérarchie dans un délai d'un mois à l'issue du process d'augmentation. A défaut d'entretien, le salarié non augmenté peut solliciter sa hiérarchie pour la planification

¹ Promotions = évolutions de la situation professionnelle correspondant à un élargissement significatif des responsabilités exercées ; le seul changement de catégorie ne constitue pas une promotion.

de celui-ci. Après relance et si aucun entretien n'est réalisé avant le 31 mai 2019, une augmentation de 30€ bruts pour un salarié à temps plein sera attribuée au salarié concerné avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Compte tenu de son objet, les parties conviennent que ne sont pas concernés par cet entretien :

- les salariés qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire au cours de l'année 2018, postérieurement à la mise en œuvre de la NAO 2018 ;
- les salariés embauchés au cours de l'année 2018 ;
- les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés en préavis, en suspension de contrat de travail ou en arrêt de longue durée.

Article 4 – INTERESSEMENT COLLECTIF

Lors de la réunion de négociation du 8 janvier 2019, les organisations syndicales ont souligné l'implication de l'ensemble des salariés dans l'atteinte des résultats de l'entreprise.

La Direction a alors rappelé que la performance fait l'objet d'une redistribution collective et indiqué qu'au regard des résultats 2018, une prime d'intéressement sera distribuée en 2019 en application de l'accord du 28 juin 2018 couvrant la période 2018/2020.

La Direction informe néanmoins les organisations syndicales que les résultats dégradés en 2018 par rapport aux objectifs budgétaires fixés en début d'année ont une incidence sur l'enveloppe de redistribution collective à verser aux salariés.

Aussi, après échange avec les organisations syndicales et afin d'encourager les efforts de tous les salariés de l'entreprise, la Direction s'engage à proposer au Conseil d'Administration d'AXIMA Concept, qui se réunira au cours du 1^{er} trimestre 2019, le versement d'un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos conformément aux dispositions de l'article L.3324-9 du Code du travail.

Les modalités de répartition de ce supplément d'intéressement feront l'objet d'un accord spécifique négocié avec les organisations syndicales représentatives.

Article 5 – PERCO – ABONDEMENT AXIMA CONCEPT

Afin de répondre favorablement à la demande des organisations syndicales signataires, et de poursuivre l'accompagnement d'une démarche volontaire de se constituer un complément de retraite, la Direction prend l'engagement de majorer l'abondement liés aux versements qu'effectueront les salariés d'AXIMA Concept sur le PERCO du Groupe dans le respect des dispositions de ce Plan et selon les principes convenus ci-dessous.

Pour 2019, AXIMA Concept revalorisera l'abondement des versements des salariés provenant des sommes issues de l'intéressement et/ou d'un éventuel supplément d'intéressement.

Les versements effectués par les salariés d'AXIMA Concept au titre de l'intéressement et/ou d'un éventuel supplément d'intéressement sur les supports ouverts au placement du PERCO seront abondés à hauteur de 20% dans la limite cumulée de 150€ bruts par année civile par salarié.

Le montant maximum d'abondement (150€) est atteint en plaçant 750€ nets de l'intéressement et/ou d'un éventuel supplément d'intéressement.

HY CA
MFC

Article 6 – REVALORISATION PRIMES NUCLEAIRES

Compte tenu des conditions particulières dans lesquelles certains salariés exercent leurs fonctions, les parties conviennent de revaloriser les « primes nucléaires » suivantes :

- NU1 : « prime zone contrôlée » (travaux en zone contrôlée avec port d'une combinaison et d'un film dosimétrique)
- NU2 : « prime Atmosphère ventilée » (atmosphère ventilée avec port de 2 combinaisons l'une sur l'autre, un masque et des gants de protection)
- NU3 : « prime Atmosphère confinée » (atmosphère confinée avec port d'une tenue supplémentaire en vinyle et permettant l'alimentation artificielle en air).

Ainsi, à compter du 1^{er} mars 2019, ces primes sont revalorisées de 5%.

Article 7 - ASTREINTES

Les parties rappellent que les dispositions relatives à la gestion des astreintes sont définies par l'accord du 20 avril 2017.

La valeur d'un point d'astreintes est fixée à 20€ bruts ; ce qui correspond à une prime de 220€ bruts pour une semaine complète d'astreintes.

Au regard de la fréquence des périodes d'astreinte et de la technicité grandissante des interventions, la Direction et les organisations syndicales sont convenues de porter la prime d'astreinte à 225€ bruts pour une semaine complète d'astreintes, soit une valeur de point portée à 20,454€.

Cette mesure prend effet au 1er mars 2019.

Article 8 – INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO

Les parties signataires actent du maintien en 2019 du versement d'une " indemnité kilométrique vélo " dans les conditions fixées par l'accord NAO 2017 du 27 janvier 2017.

Article 9 – COMPTE EPARGNE TEMPS

Les organisations syndicales rappellent qu'en application de l'accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps conclu le 27 mars 2018, les salariés d'AXIMA Concept peuvent désormais épargner des jours de congés et de repos. Elles regrettent néanmoins que les ouvriers, qui ne disposent pas de jours d'ancienneté, ne puissent pas atteindre le plafond d'épargne fixé à 5 jours ouvrés par période annuelle.

La Direction précise en effet que la Convention collective des ouvriers du Bâtiment prévoit le versement d'une indemnité supplémentaire au titre de l'ancienneté et non l'attribution de jours de congés supplémentaires. Elle rappelle également que les dispositions de l'accord relatif au CET doivent permettre de conjuguer l'épargne temps avec le respect de la prise des jours de repos comme élément indispensable de la qualité de vie au travail ainsi que de l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Afin d'accéder à la demande des organisations syndicales, et à titre dérogatoire, la Direction convient d'étendre à 4 jours, la possibilité d'épargner des jours de RTT aux ouvriers qui ne disposent pas de jours de congés supplémentaire au titre de l'ancienneté.

MA
AY
DIFC
GA

Article 10 – INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

A l'occasion de leurs échanges, les parties rappellent les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prises dans le cadre de l'accord du 21 juin 2018 visant notamment à favoriser le maintien dans l'emploi, et à développer l'accès à la formation et à la promotion professionnelles des salariés en situation de handicap.

Article 11 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Au cours du 2nd trimestre 2019, un bilan de la mise en œuvre des mesures suivantes sera présenté au Comité Social et Economique :

- le pourcentage d'augmentations des salaires de base mensuels, avec un focus par Direction régionale,
- le nombre et le pourcentage de salariés augmentés – non augmentés – promus – non promus,
- le nombre de bénéficiaires de la mesure portant le salaire de base brut mensuel à 1750€,
- le pourcentage d'augmentations des salaires de base mensuels au titre des mesures spécifiques.

La Direction s'engage à communiquer les montants globaux de primes attribuées aux mois de mars 2018 et mars 2019 aux salariés éligibles à la prime exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat versée conformément aux dispositions de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

La Direction confirme par ailleurs que le versement de cette prime exceptionnelle complète les dispositions du présent accord et s'engage à sensibiliser la ligne managériale sur ce point.

Article 12 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, du 1er janvier au 31 décembre 2019.

A cette date, les mesures cesseront automatiquement de produire effet sans se transformer en mesures à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des dispositions de la NAO aux objectifs économiques de la période pendant laquelle elles produiront effet.

Article 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

La Direction des Ressources Humaines de la société AXIMA Concept notifiera sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE – Unité Territoriale des Hauts de Seine.

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

H7
MA
MPC
A

Accord NAO 2019 - AXIMA Concept
14 janvier 2019

En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.
Un exemplaire en sera remis au Comité Social et Economique.
Il donnera en outre lieu à publication sur le réseau intranet d'AXIMA Concept.

Fait à La Défense, le 14 janvier 2019

*En 7 exemplaires originaux revêtus de signatures originales,
dont un pour chacune des parties signataires*

Pour la société AXIMA Concept

Monsieur Pierre HARDOUIN, Président Directeur Général

Pour la CFDT

Madame Marie Françoise COSSEC



Monsieur Daniel ABAUTRET

Monsieur Didier RENOT

Madame Stéphanie RUBIO

Monsieur Marc COURTOIS

Pour la CFTC

Madame Cathy ROUCHON

Monsieur Philippe MACHADO

Monsieur Alexandre TALAVERA

Monsieur Jean-Guy CORNU

Monsieur Francisco ORTEGA

H7
CA
MFC
MA

Pour la CFE-CGC

21/01/2019

Madame Christine ALLEMAND

Monsieur Jérôme MARTIN

Monsieur Arturo MORALES

Monsieur Bruno VOLLE

Pour la CGT

Monsieur Jean Philippe ALVAREZ

Monsieur Jean Michel BOUCHERIE

Monsieur Yannick HEMERY

Monsieur Eric MARCHAND

HEMERY

CA
HY
VOLLE

