

**ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES
ANNÉE 1997**

Il est convenu,

Entre d'une part,

La société C.C.P.S.A.
Située Z.E. de SOCX 59380 BERGUES
Représentée par son Directeur
Monsieur [REDACTED]
Ci-après désignée C.C.P.S.A.

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise
représentées respectivement par

pour la CFDT, Monsieur [REDACTED] accompagné de Monsieur [REDACTED]

pour la CGT/FO, Monsieur [REDACTED] accompagné de Monsieur [REDACTED]

Ce qui suit:

Dans le cadre des dispositions des articles L 131-1 et suivants du code du travail et plus particulièrement des articles L 132-18 à L 132-29, les partenaires sociaux se sont réunis les 23 et 30 Mai, les 10, 16, et 17 Juin 1997.

Après l'examen de l'évolution des emplois, des salaires effectifs, de la durée, de l'organisation du travail et de la composition de la situation homme-femme, ces réunions ont abouti à l'accord suivant.

Le présent accord confirme une politique salariale basée sur une croissance rentable de l'entreprise imposée par un environnement économique toujours plus compétitif et une reconnaissance de la contribution des collaborateurs de C.C.P.S.A.. Il met au centre de la démarche l'acquisition des compétences professionnelles, atout majeur pour réussir les objectifs de C.C.P.S.A. et le développement de ses collaborateurs.

PHF. Dr
Ug

I AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Il est convenu pour le personnel de poursuivre la démarche existante et de valoriser des performances par un processus d'entretien annuel d'évaluation.

A chaque niveau de performance correspond un coefficient multiplié par la valeur du pivot.

Le pivot est fixé à 1,7% au 1er Juillet 1997.

Les résultats sont donnés par la matrice d'augmentations individuelles ci-dessous. Celle-ci est appliquée à l'ensemble des collaborateurs à compter du 1er Juillet comme suit :

PERFORMANCE ANNUELLE INDIVIDUELLE					
NON RÉALISÉS	RÉALISÉS MOINS	RÉALISÉS ÉGAL	RÉALISÉS PLUS	RÉALISÉS/ DÉPASSÉS	DÉPASSÉS
0,85%	1,377%	1,7%	2,006%	2,72%	3,91%

Cette matrice introduit les changements suivants:

- Suppression du niveau de performance Réalisés / Non Réalisés,
- Introduction d'une augmentation minimale de 0,85% pour chaque collaborateur.

En Parallèle, la grille des salaires actuellement en vigueur est revalorisée du montant du pivot à compter du 1er Juillet 1997.

Pour les collaborateurs non cadre, un rattrapage de 2% sera appliqué dans le cas où le salaire de base serait inférieur d'au moins 5% par rapport au point médian du coefficient, à l'exception des collaborateurs ayant une performance de type Non Réalisés. A savoir:

Performance	Rattrapage
DÉPASSÉS	2%
RÉALISÉS/DÉPASSÉS	2%
RÉALISÉS PLUS	2%
RÉALISÉS ÉGAL	2%
RÉALISÉS MOINS	2%
NON RÉALISÉS	0%

Pour les collaborateurs cadre, leur situation individuelle sera revue en fonction de leur contribution, et de leur positionnement par rapport au marché.

II INTÉRESSEMENT

Pour 1998, la direction s'engage à démarrer à l'automne 1997 des discussions pour faire évoluer le plan d'intéressement qui vise à renforcer et à encourager la contribution des collaborateurs à l'objectif de croissance rentable de l'entreprise.

III PRIME DE RÉSULTAT COLLECTIF 1997

Dans le cadre des performances actuelles de l'usine et sous réserve de l'atteinte des objectifs pour l'année 1997 de C.C.P.S.A. tels que définis en début d'année et présentés à l'ensemble des collaborateurs, la direction de C.C.P.S.A. et les partenaires sociaux conviennent du versement d'une prime exceptionnelle uniforme pour tous les salariés d'un montant minimum de 2000 francs bruts au 1er Janvier 1998. La direction tiendra régulièrement informé les partenaires sociaux et les salariés des niveaux de performances.

IV PROCESSUS DE QUALIFICATION

Les procédures permettant de valider l'acquisition de blocs de compétences seront relues dans leur intégralité afin de permettre de repréciser les règles et de revisiter les évolutions professionnelles possibles dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences; ceci au regard tant des besoins de l'entreprise que de l'attente et des possibilités des salariés.

V ASSIETTE DU COMPLÉMENT D'INDEMNISATION

En cas de maladie ou d'accident, l'assiette du complément d'indemnisation sera constituée par les 2 seuls éléments suivants:

- le salaire de base versé au cours du dernier mois civil précédant l'arrêt de travail,
- les primes d'équipe versées au cours du dernier mois civil précédant l'arrêt de travail.

A ce titre, il est expressément convenu que ne seront notamment pas pris en compte dans l'assiette du complément d'indemnisation: le 13ème mois, les éventuelles heures supplémentaires et les remboursements de frais.

VI COMMUNICATION

Le présent accord et sa portée feront l'objet de présentation et d'explications détaillées au cours de réunions auxquelles l'ensemble des collaborateurs participera.

VII VALIDITÉ ET PUBLICITÉ

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1er Juillet 1997 au 30 Juin 1998. Il sera déposé à la diligence de C.C.P.S.A. au Greffe du Conseil des Prud'hommes, à la direction départementale du Travail et de l'Emploi dont relève C.C.P.S.A..

Mention de l'accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction au sein de C.C.P.S.A..

Fait à Socx, le 17 Juin 1997
en 9 exemplaires

Les Délégués Syndicaux

CFDT, [REDACTED]

[REDACTED]

CGT/FO, [REDACTED]

[REDACTED]

Pour C.C.P.S.A

[REDACTED]

Directeur