

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Conformément à l'article L 132-29, alinéa 2, du Code du Travail, il est établi à la suite des deux réunions de négociation salariales en date des 13 et 20 décembre 2000, le présent procès-verbal de désaccord.

Art. 1. - Dernier état des propositions respectives des parties

A - Les organisations syndicales :

- Pour la délégation syndicale CFDT

- Dispositions générales :
 - ✓ Aucun salaire plancher ne doit être inférieur au minima conventionnel
 - ✓ Diminution des écarts de salaires entre hommes et femmes
- Non Cadres :
 - ✓ Pas de salaire minimum inférieur à 9000 FF
 - ✓ 600 FF d'augmentation pour les salaires inférieurs à 12000 FF
 - ✓ 450 FF d'augmentation pour les salaires supérieurs à 12000 FF
- Cadres :
 - ✓ Pas de salaire minimum inférieur à 13000 FF
 - ✓ 650 FF d'augmentation pour les salaires inférieurs à 22000 FF
 - ✓ 400 FF d'augmentation pour les salaires supérieurs à 22000 FF

Par ces propositions, la CFDT demande à la direction de reconnaître l'effort constant fait par les salariés pour que celui-ci soit pris en compte par ces augmentations.

Il est rappelé que la non-augmentation de salaire voit, en raison de l'effet mécanique de l'augmentation annuelle du PASS, diminuer la partie soumise à la cotisation pour la retraite complémentaire. De ce fait, la non-augmentation de salaire pénalise aujourd'hui le salarié actif et demain le retraité.

- **Pour la délégation CFTC :**

- Dans un souci de justice sociale vis à vis des familles qui voient leur pouvoir d'achat baisser plus que la moyenne, nous demandons un mécanisme de complément familial comportant une majoration significative à partir du 3^e enfant.

- Dans un souci de la plus élémentaire justice vis à vis des salariés qui voient leur revenus s'éroder du fait des décisions de l'entreprise, comme le déménagement du Capitole à Horizon, nous demandons une compensation sous forme d'augmentation uniforme pour tous les salariés de Sema Group Outsourcing.

Les décisions prévues ou annoncées comme la suppression des tickets restaurant au profit de la cantine municipale plus chère que le restaurant d'entreprise du Capitole ou le transfert de la navette de la Défense (zone 2 pour les usagers du métro) vers Nanterre Préfecture (zone 3 RER) moins bien desservie et moins sûre le soir selon le Commissariat de Police pénalisent financièrement les salariés.

Cette compensation uniforme pourrait être de 400 F par mois.

- Dans un souci d'équité vis à vis de l'ensemble des salariés qui concourent aux résultats de l'entreprise, nous demandons un mécanisme de garantie du maintien du pouvoir d'achat pour tous les salariés à partir du 1^{er} janvier 1995, date de la création de la société.

Pour ces personnes, les salaires doivent être renégociés à la hausse à compter du 1^{er} janvier en prenant en considération l'évolution de l'indice SYNTEC depuis janvier 1995.

- **Pour la délégation F.O :**

- Augmentation de 5% : la moitié par une augmentation générale, l'autre moitié au mérite
- Rattrapage des non-augmentés depuis 3 ans
- Egalité entre les salaires hommes-femmes.

- **Pour la délégation CGT :**

- Accroissement de la masse salariale de 4%
- mise en place d'une grille de salaires minima par classification ETAM et cadres

Non cadres

- 8370 F pour la classification III-1
- 8550 F pour la classification III-2
- 8720 F pour la classification III-3
- 9160 F pour la classification IV-1
- 9770 F pour la classification IV-2
- 10560 F pour la classification IV-3
- 11350 F pour la classification V-1
- 12230 F pour la classification V-2
- 13100 F pour la classification V-3

Cadres

- 9870 F pour la classification I-1
- 11100 F pour la classification I-2
- 13570 F pour la classification II-1
- 16050 F pour la classification II-2
- 18510 F pour la classification II-3
- 20980 F pour la classification III-A
- 25920 F pour la classification III-B
- 33320 F pour la classification III-C

- augmentation générale de 400F pour tous
- diminution des écarts de salaires dans une même classification, donc augmentation des salaires inférieurs aux salaires moyens de la classification (2% de la masse salariale)

- Pour la délégation CGC :

- Rattrapage de salaire pour les personnes :
 - ✓ Dont le salaire est inférieur à 9 000F,
 - ✓ Dont le niveau de salaire est incohérent avec leur fonction ou leur position hiérarchique ;
- Pour le personnel sans augmentation depuis 5 ans ou plus, analyse de chaque cas par la DRH avec entretien de chacune de personnes ;
- Réduire les inégalités de niveau de salaires entre Femmes / Hommes pour la même fonction ;
- Augmentation de la masse salariale de 5%.

B - La Direction

Les propositions finales de la Direction ont été les suivantes :

- La politique salariale sera de 4% de la masse salariale, sous forme d'augmentations individuelles avec une attention particulière pour les jeunes embauchés, ainsi que pour les salariés aux responsabilités élargies et /ou à haut potentiel.
- La Direction poursuivra le processus de suivi du personnel qui n'a pas bénéficié d'une augmentation de salaire depuis trois ans afin que la hiérarchie et la DRH examinent leur situation au cours d'un entretien formel avec l'intéressé.
- La Direction vise à mettre en place sur l'année 2001:
 - un seuil d'embauche des cadres niveau Bac +5 non-informaticiens en formation, revalorisé contractuellement après 6 mois et 12 mois
 - un salaire minimum annuel des cadres informaticiens Bac +4 de 165KF
 - un seuil d'embauche des techniciens niveau Bac +2 non-informaticiens en formation, revalorisé contractuellement après 6 mois et 12 mois
 - un salaire minimum annuel des techniciens informaticiens Bac +2 de 117KF

Art. 2 - Mesures unilatérales

Par décision unilatérale, la Direction de Sema Group Outsourcing appliquera ses propositions mentionnées à l'article 1 B – 1^{er} paragraphe, avec effet au 1er janvier 2001.

Art.. 3 – Moyens de communication

A la demande d'une ouverture de négociation par la CGT sur la communication syndicale et sur l'utilisation des nouveaux moyens de communication (mail...), la Direction confirme qu'elle compte mettre en place au niveau du Groupe une charte d'utilisation des moyens de communication mis à disposition du personnel et de leurs représentants.

Art. 4 - Dépôt

Le présent protocole de désaccord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Pour la Direction

Fait à Nanterre, le 9 mars 2001