



ERICSSON

Procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Entre,

La Société Ericsson France, SAS, immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro 334.736.147 dont le siège social est situé 25 avenue Carnot – 91348 Massy Cedex, prise en la personne de Monsieur David Rivas, en sa qualité de Directeur des ressources humaines, dûment habilitée aux fins des présentes ;

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- **Pour le syndicat UNSA** représenté par Pascal MASSIP, en qualité de délégué syndical d'Ericsson France,
- **Pour le syndicat CGT** représenté par Marcelo Karaguilla, en qualité de délégué syndical d'Ericsson France.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction de l'entreprise a décidé d'engager la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2018 sur les thèmes de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Dans ces conditions, s'est tenue le 29 novembre une réunion préparatoire dite « R0 » au cours de laquelle les parties ont fixé les modalités de déroulement de la négociation.

La Direction de l'entreprise et les délégations syndicales se sont rencontrées au cours de 7 réunions, tenues le 13 décembre 2017, les 11, 19, 25 janvier 2018 et les 1^{er}, 6 et 12 février 2018. Au cours de ces réunions de négociations, la Direction de l'entreprise a fourni aux délégations syndicales des indicateurs statistiques sur les thématiques discutées ainsi que des informations sur les éléments de conjoncture interne et externe à l'entreprise.

Les parties n'ayant pu parvenir à s'entendre sur le contenu d'un accord, le présent procès-verbal constate leur désaccord et l'échec de la négociation à l'issue de la dernière réunion.

DL

Ericsson France
Siège social
25 avenue Carnot
91348 Massy Cedex
Tél. : + 33 (0) 1.81.87.45.00
Fax : + 33 (0) 1.81.87.45.01

Page 1 sur 10

334 736 147 RCS EVRY
TVA : FR 45 334 736 147
S.A.S. au capital de 15 415 420 €



ERICSSON

Article 1 : Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1.1 : Dernier état des propositions des organisations syndicales

Dans le cadre des négociations, le Syndicat CGT a formulé des propositions dont les dernières étaient les suivantes :

○ **« Horaires collectifs**

Remplacer les heures fixes d'arrivée dans l'entreprise et de départ, par des fourchettes d'une amplitude d'au moins 1h30 (2h30 pour le midi).

○ **Temps partiels et réduits**

Possibilité pour les salariés qui sont en temps partiel ou réduit, de proposer, via un code spécifique dans temptation, des jours d'absence de manière regroupée (vacances scolaires ou autres périodes) à partir du moment où ils le font avec un délai de prévenance suffisant et que leur manager donne son accord.

○ **Heures supplémentaires**

Déclaration des heures supplémentaires à l'initiative du salarié via l'outil d'imputation SAP et acceptation automatique de celles-ci

○ **Travail de nuit**

Mise en place d'un dispositif permettant de s'assurer qu'un repos suffisant est pris par les forfait jours après une période de travail la nuit : augmentation de 50% de la durée du temps de repos minimum légal entre deux périodes de travail par exemple (passage de 11 heures minimum à 16,5 heures minimum).

Possibilité pour les séniors de refuser le travail de nuit.

Ne pas de demander aux femmes enceintes d'effectuer un travail de nuit

○ **Frais et temps de déplacement**

Le rétablissement des consignes et barèmes du groupe pour les frais de déplacement longue durée, STA et LTA avec un dédommagement net équivalent à son niveau d'avant la mise en place unilatérale de la nouvelle politique de déplacement de l'entreprise

Repas

Pour les déjeuners et diners, revenir au choix entre le plafond frais réel antérieur (27,5 € max) qui était resté inchangé de 2002 jusqu'à 2016, et l'application d'un forfait à hauteur du plafond URSSAF (environ 18 €). Exiger des factures uniquement pour les sommes dépassant le plafond URSSAF.

Si déplacement chez un client avec disposition d'un restaurant d'entreprise : remboursement systématique de la totalité des droits d'entrée

Trajets

Prise en considération des temps de trajet A/R supérieurs à 2 heures par jour avec une meilleure prise en charge du frais de transport en commun ou kilométrique (actuellement 3 heures par jour d'après la CC de la métallurgie).

an



ERICSSON

Récupération des jours de repos selon les dispositions légales, les jours devant être posés à l'initiative des ayants droit et non imposés par les managers.

Mise en place d'une indemnisation pour les frais kilométriques des salariés effectuant leur trajet domicile/travail à vélo.

○ Astreintes

Communication au CHSCT et au CE des règles qui garantissent le respect de la durée minimum de repos quotidien. Etablissement d'un bilan annuel du respect de la durée de repos.

Communication d'un bilan des entrées et sorties dans les astreintes, du volontariat et des astreintes contraintes (non-volontaires).

Rétablissement de la clause disparue fin 2017 avec le non renouvellement de l'accord intergénérationnel : possibilité d'arrêter l'astreinte dès 50 ans en conservant une partie de la rémunération de manière dégressive avec le temps.

Avant ou après les congés maternité : possibilité d'arrêter l'astreinte en conservant une rémunération correspondant à une partie de la prime d'astreinte de manière dégressive avec le temps.

Pendant les congés maternité : conservation d'une rémunération correspondant à une partie de la prime d'astreinte.

Revalorisation des indemnités d'astreinte à hauteur de l'augmentation salariale moyenne dans l'entreprise depuis la dernière augmentation de ces indemnités.

○ Télétravail

En plus du télétravail ponctuel, possibilité de télétravail régulier à la demande des salariés à partir du moment où ils ont les moyens de travailler à distance, quel que soit leur catégorie.

Un refus exprimé par leur manager doit obligatoirement justifier les raisons pour lesquelles le poste occupé par le salarié n'est pas éligible au télétravail.

Dans le cas d'une situation de télétravail régulier dépassant plus d'une année : participation aux frais matériels engagés par le salarié : connexion ADSL ou fibre, siège visu, écran, etc ... avec un plafond de remboursement suffisant pour leur pris en compte

Prise en compte comme accident du travail des accidents intervenus dans le cadre du télétravail (actuellement dans la charte présomption simple impliquant que la direction peut le contester). Le CHSCT peut être invité par les salariés à vérifier la conformité de leur installation à domicile.

○ Séniors

Reprise du dispositif de temps de travail partiel ou réduit bonifié, tel qu'il était inscrit dans l'accord intergénérationnel non renégocié, avec des améliorations possibles au vu de la diminution en effectif de la population âgée dans l'entreprise suite aux nombreuses sollicitations de départs négociés en cours.

DR



ERICSSON

○ Indemnités kilométriques

Pour tenir compte de la quantité réelle des déplacements effectués en voiture pour l'entreprise, le tarif légal de remboursement pour les déplacements annuels de moins de 5000 km doit systématiquement être retenu.

○ Augmentations et Salaires

Qu'aucune annonce de sélectivité ne soit faite lors des NAO et que si un critère de rentabilité est décidé pour déterminer des « augmentations » à 0%, que ce critère soit décidé et communiqué en début d'année, comme cela doit se faire pour la détermination des objectifs annuels IPM (en tenant compte de la déclaration de la direction faite en CE le 16 novembre dernier : «La valeur créée doit être quantifiée, en tenant compte du fait que certains projets se passent mal », le résultat n'est donc pas toujours imputable au salarié auquel cas il ne doit pas être pénalisé).

○ Augmentations individuelles et reconnaissance du mérite

Une enveloppe d'augmentation individuelle à hauteur 2% de la masse salariale, et que 100% des salariés présents en bénéficient effectivement.

○ Rattrapage des salaires par rapport à l'évolution du salaire moyen

Une augmentation générale de 6,5% afin de compenser l'écart vis-à-vis de l'évolution du salaire moyen en France.

Cette augmentation représente **moins du tiers** des dividendes moyens annuels.

○ Rattrapages salariaux

Rattrapage des salaires minimum

Vérifier annuellement s'il y a des rattrapages de salaire minimum conventionnel à faire et vérifier également les adaptations qui seraient nécessaires compte tenu de l'ancienneté des ex-EITSS pour la détermination de leur coefficient convention collective.

Ménager une surcote de sécurité de 5% au-dessus du salaire minimum conventionnel pour éviter de s'en rapprocher trop suite à une série d'augmentations insuffisantes.

Adaptation poste/rémunération

Passage cadre pour les TAM dont l'intitulé du métier (job role) signale la fonction d'ingénieur et dont le salaire correspond à ce niveau.

Rattrapage sélectivité et alignement sur l'augmentation moyenne

La neutralisation de la sélectivité pour l'ensemble des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale individuelle plus d'une fois depuis 2012, ainsi que le rattrapage intégral pour cette population du différentiel de l'augmentation moyenne intervenu pendant la période par rapport aux augmentations moyennes de l'entreprise. Nous demandons que par cette mesure toute discrimination à l'encontre des élus et mandatés soit neutralisée, avec effet rétroactif à leur première prise de mandat (sur 3 ans 4,2 fois plus de non-augmentés, écart moyen de -2,4 points pour les

de



ERICSSON

augmentés, 8% ont eu une augmentation égale ou supérieure à la moyenne contre 39% pour l'ensemble des salariés).

- **Rattrapage du salaire des ex-EDF par rapport à celui des ESF d'origine**

Une enveloppe de **6%** afin de rattraper l'écart salarial moyen de 15% en défaveur des ex-salariés EDF suite à la fusion des deux entités.

- **Rattrapage du salaire des femmes par rapport à celui des hommes**

Une enveloppe de **3%** afin de rattraper l'écart salarial moyen de 19% en défaveur des femmes par rapport aux hommes.

- **Rattrapage des bas salaires**

Une enveloppe de **1,5%** afin d'augmenter les plus bas salaires et réduire à **3,7** le rapport entre la moyenne des rémunérations de 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevés (personnel présent/présent), indicateur 221 du bilan social.

Nous demandons, à minima, une enveloppe supplémentaire de **0,2%** afin d'augmenter les plus bas salaires si la proposition finale de la direction reste inchangée à 1% d'augmentation moyenne.

- **Intégration au salaire des primes exceptionnelles**

Une enveloppe de **0,5%** à distribuer sous forme d'augmentation générale en lieu et place du budget consommé par les primes exceptionnelles.

- **Rémunération variable**

Que soient définis des objectifs liés à la rémunération variable qui ne représentent pas un aléa et sur lesquels les salariés pourront agir, au plus proche des collectifs de travail et du travail réalisé. Pour le personnel au SIP à qui est proposé un passage au STV, que celui-ci se fasse sur la base du volontariat, avec une réduction à 15% de la part variable dès 2018 et l'intégration au salaire fixe du différentiel de salaire à 100% d'objectifs atteints. Nous demandons également que leur salaire soit revalorisé afin de neutraliser la différence de l'accélération entre les courbes SIP et STV.

- **Journée de Solidarité et Ponts offerts**

Que la Journée de Solidarité (21 mai) soit offerte par l'employeur. Compte tenu du faible nombre de jours fériés hors week-ends en 2018, nous demandons qu'au moins 2 jours de ponts soient offerts, au choix du salarié, parmi le lundi 30 avril, le vendredi 2 novembre et les lundis 24 et 31 décembre.

- **Temps de travail**

L'application de l'accord d'entreprise rétroactive à la fusion au 1^{er} juillet 2017 au personnel actuellement à 37 heures. Nous demandons que leur soit proposé un avenant au contrat de travail

DE



ERICSSON

pour les passer aux 35 heures sans impact salarial afin de se conformer aux dispositions de l'accord en vigueur.

Nous demandons que le statut « 35 heures » reste inchangé pour les cadres en forfait heures et nous nous opposons fermement à l'introduction dans l'accord d'entreprise d'une modalité « 37 heures » qui régulariserait la situation existante depuis la fusion intervenue au 1^{er} juillet 2017, car défavorable aux salariés et introduisant une inégalité de traitement entre salariés exerçant les mêmes métiers au sein des mêmes équipes.

Dans le cadre des négociations, le Syndicat UNSA a formulé des propositions dont les dernières étaient les suivantes :

- **« Enveloppe d'augmentation salariale de 5% :**

Distribué à au moins 80% des salariés.

- **Temps partiel**

Que les taux de majorations des heures complémentaires soient de 25 % (pour les 8 premières heures) et 50% et non 10% puis 25%.

- **Astreintes**

La prise en compte du temps de trajet domicile/lieu de travail comme étant du temps de travail effectif pour les collaborateurs en astreinte.

- **Déplacement**

Revalorisation du barème de remboursement des frais kilométriques.

- **Trajet**

Mis en place d'un barème de remboursement du trajet Domicile / travail journalier effectué en vélo

- **Journée de solidarité et Ponts**

Que la journée de Solidarité soit de nouveau prise en charge par l'employeur comme les années précédentes. La possibilité d'avoir deux ponts dans l'année : le 30 avril 2018 et le 24 décembre 2018 ou le 31 décembre 2018 ».

oe

Article 1.2 : Dernier état des propositions de la Direction

La Direction a répondu aux dernières propositions des organisations syndicales et a formulé, au terme des négociations, ses propositions pour la conclusion d'un accord. Celles-ci figurent au sein de l'article 2 du présent accord dans la mesure où la Direction envisage de mettre en œuvre unilatéralement ses dernières propositions.

Article 2 : Mesures que l'entreprise envisage de mettre en œuvre unilatéralement

Face au désaccord constaté par le présent procès-verbal, l'entreprise envisage de mettre en œuvre les mesures suivantes :

2.1. Analyse relative aux augmentations intervenues au cours des années précédentes

La Direction des Ressources Humaines réalisera en 2019 une analyse permettant d'identifier les salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation (hors mesures dites « bas salaires ») depuis, 2, 3 et 4 ans.

Les travaux d'analyse seront présentés aux organisations syndicales et au comité d'entreprise au plus tard fin janvier 2019.

Les collaborateurs n'ayant bénéficié d'aucune augmentation depuis plus de 2 ans pourront solliciter un entretien auprès de la Direction des ressources humaines pour faire un point sur leur situation professionnelle.

2.2 Analyse relative aux bas salaires

La Direction des Ressources Humaines regroupera en 2019 les informations pour les bas salaires dès lors que l'effectif est inférieur à 4, et si cela apporte une valeur ajoutée.

2.3. Analyse relative aux différentes modalités du temps de travail existantes et en vigueur dans l'entreprise

La Direction des Ressources Humaines distinguera, en 2019, les salariés à 37 heures hebdomadaires de ceux à 35 heures hebdomadaires dans les différentes statistiques transmises aux organisations syndicales lors de la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes de la rémunération et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

2.4. Enveloppe consacrée aux augmentations individuelles (hors promotions et rattrapages individuels)

La Direction allouera une enveloppe correspondant à 1% de la masse salariale à chaque responsable afin de procéder, dans son périmètre, à des augmentations individuelles au mérite applicables au 1^{er} avril 2018 avec un taux plancher de 50%.





ERICSSON

Les promotions individuelles et éventuelles mesures de rattrapages sont gérées en dehors de cette enveloppe.

Outre la rétribution de la performance individuelle, la Direction d'Ericsson France s'assurera du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. La Direction veillera également au respect du principe de non-discrimination salariale entre les hommes et les femmes et à l'égard des représentants du personnel et syndicaux. Lors de la notification de l'augmentation individuelle, la Direction s'engage à indiquer le montant réel de l'augmentation.

2.5. Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au lundi 21 mai 2018.

La journée de solidarité sera observée par l'utilisation d'un jour de repos offert par l'entreprise à tous les salariés. Les salariés seront ainsi réputés avoir travaillé une journée selon la durée du travail habituelle au titre de la journée de solidarité.

Un jour de récupération sera accordé aux salariés qui seraient exceptionnellement amenés à travailler au cours de la journée de solidarité offerte par l'entreprise. Ce jour de récupération devra être pris dans le mois qui suit la journée de solidarité.

Le salarié en astreinte lors de la journée de solidarité sera rémunéré sur la base du montant correspondant à la réalisation d'une astreinte hors jour férié.

2.6. Octroi d'un jour de pont

Le principe du pont consiste à ne pas travailler entre un jour férié et un ou deux jours habituels de repos dans l'entreprise.

La Direction entend offrir à chaque salarié de l'entreprise un jour de pont qu'il pourra choisir parmi les dates suivantes :

- Lundi 30 avril 2018,
- Lundi 7 mai 2018,
- Vendredi 11 mai 2018,
- Lundi 24 décembre 2018,
- Lundi 31 décembre 2018.

Un jour de récupération sera accordé aux salariés qui seraient exceptionnellement amenés à travailler au cours d'un jour de pont offert par l'entreprise.

Ce jour de récupération devra être pris dans le mois qui suit le jour de pont offert.

Les salariés en astreinte lors des jours de pont seront rémunérés sur la base du montant



ERICSSON

correspondant à la réalisation d'une astreinte lors d'un jour férié.

2.7. Temps partiel

La Direction entend modifier l'article 8 intitulé « salariés à temps partiel et décompte des heures complémentaires » de l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail.

A compter du 01/01/2018, les heures complémentaires seront rémunérées de la façon suivante :

- 25% pour celles effectuées dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle du travail ;
- 50% pour celles effectuées entre le 1/10 et le 1/3 de la durée contractuelle du travail.

2.8 Indemnité kilométriques vélo

La Direction mettra en place une indemnité kilométrique vélo au plus tard au 1^{er} juillet 2018.

2.9 Analyse relative au positionnement conventionnel

La Direction s'engage de mener une étude sur les positionnements conventionnels de salariés initialement rattachés à l'entité ESF, puis à l'entité EDF et à nouveau à l'entité ESF suite à la fusion des deux entités qui est intervenue au 1er juillet 2017.

Cette étude sera remise aux organisations syndicales à l'occasion des informations transmises pour la prochaine négociation annuelle obligatoire sur les thèmes de la rémunération et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

2.10. Autres thèmes de négociation

La Direction des Ressources Humaines ouvrira des négociations portant sur les thèmes suivants :

- A compter du mois de mars 2018 : Epargne salariale
- A compter du mois de mars 2018 : Qualité de vie au travail incluant les sujets suivants :
 - o Handicap
 - o Risques psychosociaux
 - o Egalité professionnelles entre les hommes et les femmes
 - o Articulation vie privée/vie professionnelle

Article 3 : Information des représentants du personnel

Les mesures relevant du domaine de compétence du comité d'entreprise seront préalablement soumises pour information à cette institution.

ja



ERICSSON

Article 4 : Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2242-4, L. 2231-6, R. 2242-1 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Massy, le 8 mars 2018
En 5 exemplaires originaux

Pour l'entreprise Ericsson France
Monsieur David Rivas
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

- **Pour le syndicat UNSA**, représenté par Pascal Massip en qualité de délégué syndical d'Ericsson France

- **Pour le syndicat CGT** représenté par Marcelo Karaguilla, en qualité de délégué syndical d'Ericsson France.

Sous réserve de l'article 2 car ce PV de désaccord ne tient pas compte de tous les engagements de la direction, qui sont repris dans l'affiche CGT datée de ce jour.