

**PROCES VERBAL DE DESACCORD  
A L'ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**D'UNE PART,**

**ET :**

**D'AUTRE PART,**

Ensemble dénommées les «Parties» signataires,

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées le 26 novembre, les 4 et 17 décembre 2019.

## **ARTICLE 1 : Constat de Désaccord**

Les parties constatent qu'au terme des réunions, elles n'ont pu aboutir à la signature d'un accord majoritaire sur les matières prévues à l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Conformément à l'article L. 2242-4 du Code du Travail, il est établi le présent procès-verbal de désaccord.

## **ARTICLE 2 : Propositions de la Direction et Revendications des Organisations Syndicales à l'Ouverture des Négociations**

### **2.1 Propositions de la Direction**

Le contexte économique externe, ainsi que les challenges de compétitivité et de maîtrise des dépenses rendent nécessaire une gestion prudente de la masse salariale.

Dans ce contexte, la Direction a proposé les mesures suivantes :

- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1,5%.
- Un budget « award » de 40K€ bruts (charges patronales incluses).
- Une dérogation au barème de remboursement de frais « nuit hôtel + petit déjeuner » pour les délégués finissant leur activité après 21h.

### **2.2 Propositions des Organisations Syndicales**

En premier lieu, il est à noter que la Direction a bien pris note de l'ensemble des demandes des organisations syndicales.

Les propositions des Organisations Syndicales sont, en leur dernier état :

- UNSA / FO :
  - Un complément de participation équivalent à 1000€ par salariés.
  - Une enveloppe d'augmentation de 2%.
  - Un réajustement à la médiane marché de l'ensemble des salariés avec une rémunération fixe annuelle inférieure à 40K€ bruts.
  - Une revalorisation de l'abondement PERCO à 820€.
  - La création d'un abondement au PEE de 820€
  - La création de postes manquants dans la future organisation
- CFE CGC
  - Une enveloppe d'augmentation individuelle de 2%.
  - Une prime de bureau de 50€ bruts pour les salariés en télétravail.
  - Une garantie d'augmentation égale à la moyenne des augmentations du groupe conventionnel pour les salariés dont la performance ne peut être évaluée (absence longue maladie, absence du manager...).
  - La neutralisation de l'impact des arrêts maladie longue durée sur les calculs de participations et le bonus.

En tout état de cause, compte tenu du contexte macroéconomique de ..... et de la nécessité de maintenir notre compétitivité interne et externe, la Direction ne peut répondre positivement à l'ensemble des revendications syndicales.

### **ARTICLE 3 : Dernier Etat des Propositions**

#### **3.1 Propositions de la Direction en l'état de la dernière réunion de négociation du 17 décembre 2019**

Les propositions faites par la Direction ont été les suivantes :

- Une augmentation individuelle de 1,5% du salaire de base brut avec ou sans signature des Organisations Syndicales. Afin de reconnaître et de récompenser à sa juste valeur la contribution individuelle de chaque salarié, les augmentations seront individualisées.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2020 et concerneront tous les salariés de ..... en activité, sous réserve d'une ancienneté d'au moins 3 mois au 1<sup>er</sup> avril 2020 au sein de ..... (hors préavis, congé de reclassement ou CAA).

- Afin de permettre une récompense plus régulière des performances exceptionnelles ou de valoriser les comportements positifs des salariés en adéquation avec nos valeurs, la Direction prévoit un budget spécifique dédié aux « awards » pour l'année 2020. Ce budget représentera environ 40 000€ bruts (charges patronales incluses).
- « La Direction observe que le montant du remboursement actuellement en vigueur, en province, pour 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner ne permet pas, selon les périodes et les régions, de trouver un hôtel à proximité et dans la gamme de prix prévue. La direction donne l'autorisation, après approbation du Directeur Régional, pour un remboursement dans la limite du plafond « Région Parisienne et Grandes Agglomérations ». Cette mesure s'applique également aux Délégués Grande Distribution qui auraient besoin d'une nuitée après une réimplantation terminant après minuit et ainsi éviter de reprendre la route après travail de « nuit ».

#### **3.2 Propositions des Organisations Syndicales**

La CFE-CGC a déclaré pouvoir considérer la signature d'un accord avec une enveloppe d'augmentation individuelle minimum de 1,7%.

Les Organisations Syndicales FO, UNSA et SL GSK SGP ont déclaré ne pas souhaiter signer d'accord, l'écart entre leurs demandes initiales (2% d'augmentation) et la proposition finale de la Direction étant trop important.

#### **3.3 Dernières propositions de la Direction**

En l'absence d'accord, les dernières propositions faites par la Direction sont les suivantes :

- Une augmentation individuelle de 1,8% du salaire de base brut. Afin de reconnaître et de récompenser à sa juste valeur la contribution individuelle de chaque salarié, les augmentations seront individualisées.

Ces augmentations prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2020 et concerneront tous les salariés de ..... en activité, sous réserve d'une ancienneté d'au moins

3 mois au 1<sup>er</sup> avril 2020 au sein de  
de reclassement ou CAA).

(hors préavis, congé

- Afin de permettre une récompense plus régulière des performances exceptionnelles ou de valoriser les comportements positifs des salariés en adéquation avec nos valeurs, la Direction prévoit un budget spécifique dédié aux « awards » pour l'année 2020. Ce budget représentera environ 40 000€ bruts (charges patronales incluses).
- « La Direction observe que le montant du remboursement actuellement en vigueur, en province, pour 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner ne permet pas, selon les périodes et les régions, de trouver un hôtel à proximité et dans la gamme de prix prévue. La direction donne l'autorisation, après approbation du Directeur Régional, pour un remboursement dans la limite du plafond « Région Parisienne et Grandes Agglomérations ». Cette mesure s'applique également aux Délégués Grande Distribution qui auraient besoin d'une nuitée après une réimplantation terminant après minuit et ainsi éviter de reprendre la route après travail de « nuit ».

#### **ARTICLE 4 : Mesures Unilatérales**

A l'issue des réunions de négociation, aucun accord majoritaire n'ayant pu être trouvé avec les Organisations Syndicales représentatives de la société, la Direction appliquera unilatéralement les mesures correspondant au dernier état de ses propositions tel que mentionné à l'article 3.3.

#### **ARTICLE 5 : Publicité & Dépôt**

Le présent procès-verbal est soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail.

Le présent procès-verbal de désaccord sera donc déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de

A l'expiration du délai de huit jours suivant la notification aux Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement, cet accord sera adressé à l'Unité Territoriale des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la région Ile-de-France, en deux exemplaires, dont un sur support papier et un sur support électronique.

Fait à le 27 janvier 2020

En 8 exemplaires

**Pour la Direction**

Pour les Organisations Syndicales de GSK Santé Grand Public

