

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA POLITIQUE DE REMUNERATION 2018-2021  
AU SEIN DU GROUPE GASCOGNE  
PARTICIPATION- INTERESSEMENT- SALAIRES**

ENTRE LES SOUSSIGNES,

**Le Groupe Gascogne et l'ensemble des sociétés françaises** qui le compose, représentés par M. Dominique Coutière, Président Directeur Général de Gascogne SA;

D'une part,

ET,

**Les Organisations syndicales représentatives** au sein du Groupe Gascogne et des sociétés qui le composent :

- le syndicat CFDT de Gascogne Bois, représenté par M. Fabrice LARTIGAU, délégué syndical, spécialement mandaté à cet effet ;
- le syndicat CFE-CGC :
  - o De Gascogne Flexible, représenté par M. Stéphane ARNAUD délégué syndical spécialement mandaté à cet effet ;
  - o De Gascogne Papier représenté par M. Didier LALUQUE délégué syndical spécialement mandaté à cet effet ;
  - o De l'établissement de Mimizan de Gascogne Sacs représenté par M. Renaud GAUTIER, délégué syndical spécialement mandaté à cet effet.
- le syndicat CGT :
  - o de Gascogne Bois, représenté par M. Jean-Luc LESBEGUERIES, délégué syndical spécialement mandaté à cet effet ;
  - o de Gascogne Sacs,
    - Représenté par M. André SOLUREAU sur le site de Mimizan, délégué syndical spécialement mandaté à cet effet ;
    - Représenté par Mme. Marina BODINEAU sur le site de Saint-Herblain, déléguée syndicale spécialement mandatée à cet effet ;
  - o de Gascogne Papier représenté par MM. Philippe COUFFIGNAL et Pascal DUGRAND délégués syndicaux, spécialement mandatés à cet effet ;
  - o de Gascogne Flexible, représenté par M. Cyrille FOURNET, délégué syndical, spécialement mandaté à cet effet ;
- Le syndicat FO de la société Gascogne Papier, représenté par M. David CIESIELCZYK, délégué syndical, spécialement mandaté à cet effet.

D'autre part,

## PREAMBULE

Le Groupe Gascogne, après avoir frôlé le dépôt de bilan sur la période 2012-2014, connaît un redressement significatif de sa situation économique et financière depuis l'arrivée du nouveau consortium d'actionnaires, ATTIS 2 en septembre 2014.

L'amélioration des résultats économiques du groupe traduit les efforts engagés par l'ensemble du collectif de travail et les actions menées sur les trois dernières années, avec en particulier :

- Une politique industrielle cohérente portée par les nouveaux actionnaires, assise sur une enveloppe d'investissements conséquente, à hauteur de 100 M€ sur la période 2014-2017, principalement focalisée sur la Papeterie.
- Un travail de fond entamé sur le mix-produits visant à s'orienter sur les productions à forte valeur ajoutée.
- La réduction de la masse salariale du fait des départs non remplacés, de la mutualisation des fonctions supports, de la renégociation des accords collectifs opérée sur la Division Emballage et de la mise en œuvre de plans sociaux sur la Division Bois.
- Les économies réalisées sur les frais généraux : fermeture et vente du siège social, renégociation de plusieurs contrats importants (téléphonie, informatique, assurances...), fermeture d'un bureau aux USA, fusion de filiales en Allemagne, fermeture d'une filiale commerciale en Belgique.

Cette amélioration des résultats a permis d'obtenir de nouveaux financements auprès des banques afin de mener un nouveau plan d'investissement massif de 100 M€ sur la période 2018-2020, ce qui portera à 200 M€ le total des investissements en 7 ans.

A fin 2017, le redressement du Groupe est réel, mais il reste encore trop fragile pour assurer sa pérennité à long terme.

En effet, le Groupe Gascogne souffre d'un manque de compétitivité, notamment à l'export, (55% du chiffre d'affaires) du fait d'un outil industriel en grande partie obsolète, et de coûts de main d'œuvre souvent trop élevés face à la concurrence étrangère.

Afin d'assurer sa pérennité à long terme, le Groupe se doit donc de poursuivre sa politique entamée en 2014, et cela passera par :

- Le développement sur des produits à forte valeur ajoutée et la recherche de gains de productivité,
- La réalisation d'investissements massifs dans les années à venir, à la fois dans l'outil industriel, dans l'outil informatique (projet ERP) et en Recherche et Développement,
- La réduction progressive des frais de personnel (remplacement partiel des départs à la retraite) qui devront représenter à terme moins de 15% du chiffre d'affaires.

Dans les 4 prochaines années, la totalité des bénéfices de cette politique sera exclusivement utilisée au profit de l'entreprise et des salariés du Groupe, étant donné que l'actionnaire

Fc

TMB

AS

CD

n  
L

PC  
P.C

usl  
B  
JP

Attis 2 a accepté que Gascogne s'engage auprès des banques à ne pas distribuer de dividendes au cours des 5 prochaines années.

De même, il est à noter que l'actionnaire principal Attis 2 a investi 50 M€ au total dans Gascogne entre 2014 et 2017, sans possibilité de retour sur une longue période.

Bien que l'enveloppe d'investissements qui seront réalisés pendant la durée du présent accord soit actée (de nouveau 100 M€) et que les perspectives de marché soient favorables (en particulier sur l'emballage), la pérennité de Gascogne passera indéniablement par l'adhésion des salariés au projet « d'entreprise ».

**Cette adhésion ne pourra s'opérer que par l'implication de tous, un changement de culture au niveau de l'ensemble des entités du Groupe et par la prise en compte des enjeux sociaux.**

A ce titre, la réflexion sur la politique salariale des prochaines années est une première étape. Elle revêt un caractère essentiel puisqu'elle doit permettre d'évoluer vers un système cohérent, équitable, transparent et pérenne pour le Groupe Gascogne, dans son ensemble, autour de principes fondamentaux, notamment :

- L'entreprise ne peut distribuer de la valeur créée au cours de l'année que si de la valeur a été effectivement créée : c'est ce que permettent les mécanismes de participation et d'intéressement calculés sur les résultats et la qualité du travail réalisé, ainsi que les augmentations de salaires.
- L'entreprise ne peut voir sa masse salariale globale progresser plus vite que l'inflation qu'à la condition de réaliser des gains de productivité faute de voir sa compétitivité progressivement s'éroder.

Dans ce contexte, il a été convenu de construire un socle social homogène fondé sur les 4 thématiques suivantes :

- La mise en place d'un accord de participation Groupe.
- La mise en place d'accords d'intéressement pour l'ensemble des sociétés ou établissements français du Groupe.

Ces deux dispositifs d'épargne salariale visent à intéresser l'ensemble des salariés aux résultats du Groupe et à la bonne marche de leur entreprise respective.

- L'encadrement des enveloppes d'augmentation de salaires.
- La refonte des grilles de classification sur les sociétés Gascogne Bois, Gascogne Papier, Gascogne Sacs et Gascogne Flexible.

Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées lors des réunions du 6 février, du 6 mars, du 12 avril, du 4 mai, du 23 mai et du 20 juin afin :

- D'échanger sur l'ensemble de ces thématiques liées à l'amélioration des performances des sociétés du Groupe, à l'atteinte des résultats économiques nécessaires et au partage de la richesse créée au sein du Groupe Gascogne et de ses différentes entités ;

- D'obtenir une vision clarifiée sur les rémunérations et leurs évolutions sur la période 2014-2017 à travers une étude qui a permis de mettre en exergue des disparités entre les salariés des différentes sociétés françaises ;
- D'apprécier la situation économique et financière du Groupe Gascogne ainsi que ses perspectives.

## **Article 1. Objet de l'accord.**

Le présent accord a pour objet de définir les mécanismes et les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'un partage équitable et soutenable des richesses créées au sein du Groupe Gascogne.

Dans ce cadre, le présent accord aborde par thème les différentes règles régissant le partage des richesses créées et la mise en œuvre pratique de ces principes, ainsi que la méthode de travail à mener sur le sujet des classifications au niveau des sociétés Gascogne Bois, Gascogne Papier, Gascogne Sacs et Gascogne Flexible.

Le montant de l'enveloppe attribuée au titre des augmentations sera défini chaque année au niveau du Groupe au cours du premier trimestre, dans le cadre des négociations annuelles Groupe.

Le présent accord, conclu au niveau du Groupe, a vocation à encadrer trois des cinq sous-thèmes relatifs à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée régis par l'article L.2242-15 du Code du travail, à savoir : les salaires effectifs, l'Intéressement et la Participation, et les grilles de classification.

Le présent accord se substitue de plein droit à l'obligation de négociations annuelles ou triennale au niveau de chaque entreprises, et dispense ainsi chacune d'elles d'engager les négociations annuelles sur ces thèmes, conformément aux dispositions de l'article L.2232-33 du Code du travail, et ce pendant toute la durée du présent accord.

Sont donc exclus du présent accord les thèmes suivants :

- « Le temps de travail » (Article L.2242-1 du Code du travail), qui intègre la négociation relative à la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. (Article L.2242-15 2° du Code du travail) ;
- « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » (Article L.2242-1 2° du Code du travail), qui intègre : L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ; Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; Les régimes de prévoyance et les régimes de remboursements complémentaires ; L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés et Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion (Article L.2242-17 du Code du travail) ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (Articles L.2242-2 et L.2242-20 du Code du travail).

Fc  
 AS  
 m  
 R.C  
 DP  
 HFB  
 (A)  
 D

Toutefois, concernant les éléments liés à la rémunération variable (accessoires, avantages en nature, jours de carence, ...), des discussions ou des négociations pourront s'opérer entre les organisations syndicales représentatives et la Direction de chaque société ou établissement, que s'il s'agit d'éléments nécessaires au bon fonctionnement de la société ou de l'établissement considéré.

Ces discussions ou négociations ne pourront débuter qu'après l'approbation du PDG, qui aura auparavant été informé de la teneur de ces discussions ou négociations envisagées, dans un délai raisonnable (a minima deux semaines).

Le résultat des discussions ou négociations n'aura pas d'effet sur l'augmentation négociée au niveau du groupe et sera validé par le PDG du groupe.

En cas de refus de la part du PDG sur le déclenchement ou le résultat de ces discussions ou négociations, ce dernier traitera directement de la question avec la Direction de chaque société ou établissement et les organisations syndicales représentatives concernées par le sujet.

## **Article 2. Entrée en vigueur, caractéristiques et durée de l'accord.**

### **2.1 Entrée en vigueur.**

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **2.2. Caractéristiques de l'accord.**

Le présent accord ne prévaut que pour les sociétés ou établissements français du Groupe Gascogne ; les sociétés étrangères ne font pas partie du périmètre de l'accord.

Le présent accord sera soumis à la signature des organisations syndicales représentatives au sein des différentes sociétés ou établissements français du Groupe Gascogne.

Le présent accord ne sera mis en œuvre au niveau de l'ensemble des entités du Groupe que par son approbation par les organisations syndicales représentatives sur les deux Divisions : Emballage et Bois.

Notons également les éléments suivants :

- Les filiales étrangères étant sorties du périmètre de l'accord, le présent accord ne prend en compte que les sociétés françaises y compris lorsqu'il mentionne le Groupe Gascogne.
- Le terme « entité », utilisé à plusieurs reprises dans cet accord, peut désigner une société ou un établissement français(e) du Groupe Gascogne.
- Le Groupe Gascogne est composé de deux Divisions (Bois et Emballage) et de la holding Gascogne SA.
- La « Division Bois » regroupe les sociétés Gascogne Bois et Palfrance.

- La « Division Emballage » regroupe les sociétés Gascogne Papier, Feutres Depland, Gascogne Flexible et Gascogne Sacs, société elle-même divisée en deux établissements : Gascogne Sacs Mimizan et Gascogne Sacs Saint-Herblain.
- Le « salaire de base » correspond au taux horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées sur une année pour les salariés non-soumis à un forfait-jours; et au salaire forfaitaire pour les salariés au forfait-jours.
- Le « salaire brut annuel » englobe tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales.
- Le « salaire fixe » correspond au salaire de base + l'ancienneté (+ le complément de salaire pour Gascogne Sacs Mimizan).

### 2.3. Durée.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit le **31 décembre 2021**.

A défaut de renouvellement, le présent accord ne produira plus alors aucun effet, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail. Il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent à ce que de nouvelles discussions et une négociation sur les conditions d'amélioration des performances industrielles et économiques des entités du Groupe et la politique de rémunération s'engagent sur le premier semestre 2021, au niveau du Groupe.

## **Article 3. Règles applicables pour les années 2018-2021 et modalités de mise en œuvre.**

### **3.1. Participation des salariés aux bénéfices.**

#### **3.1.1 Le calcul de la réserve spéciale de participation.**

Jusqu'alors, l'ensemble des sociétés françaises du Groupe disposait d'un mécanisme de participation des salariés aux bénéfices selon la formule légale :

$$\frac{1}{2} \times (\text{Bénéfice fiscal} - 5\% \times \text{Capitaux propres}) \times \text{Salaires} / \text{Valeur Ajoutée.}$$

Le présent accord prévoit désormais la mise en œuvre d'un mécanisme de participation Groupe, avec l'utilisation de la formule dérogatoire suivante, applicable si plus favorable que le calcul résultant de la somme des réserves de participation légales appliquée au niveau de chaque société françaises du Groupe:

**RSP (Réserve Spéciale de Participation) = 8 % x résultat net économique consolidé des sociétés françaises du Groupe Gascogne**

L'utilisation du résultat net économique permet de supprimer les effets de baisse des dotations aux amortissements liée aux dépréciations d'actifs opérées sur certaines Unités Génératrices de Trésorerie sur les dernières années (concerne uniquement les UGT Bois et

Handwritten signatures and initials: Fc, TIB, AS, CD, FC, B.C, DP, and a large signature on the right.

Papier en 2012 et 2013), faisant suite à la mise en œuvre de tests d'impairment annuels (test de la valeur de l'actif) et de corriger le résultat net d'éventuelles reprises de provisions pour impairment.

Par conséquent, le « résultat net économique » répond à la formule suivante :

**Résultat net économique = Résultat net Groupe – Dotations aux amortissements non comptabilisées du fait des provisions pour impairment antérieures – Reprises des provisions passées pour impairment**

La projection des dotations non comptabilisées du fait des provisions pour impairment antérieures et les potentiels de reprises de provisions sont annexés au présent accord (annexe n°1).

Il est calculé une enveloppe unique et commune à répartir entre l'ensemble des salariés du Groupe.

### 3.1.2 Les modalités de répartition de la Participation Groupe.

Le versement de l'enveloppe de Participation se fera selon les modalités suivantes :

- 60% répartis entre l'ensemble des salariés bénéficiaires en fonction du temps de présence effectif.
- 40% proportionnellement au « salaire fixe » du salarié de l'année considérée par rapport à la masse salariale fixe totale de l'entreprise, en fonction du temps de présence effectif. Cette répartition se fera en application :
  - D'un plancher concernant le premier quartile au niveau du Groupe pour lequel il sera opéré un classement de tous les salariés du Groupe, par ordre décroissant des salaires fixes annuels. Les 25% des salaires les plus bas rentreront dans le calcul de la participation pour un salaire égal au plus haut de cette catégorie ;
  - D'un plafond concernant les dix salaires fixes annuels les plus élevés au niveau du Groupe, qui rentreront dans le calcul de la participation pour un salaire égal au plus bas de cette catégorie.

Sont assimilées à du temps de présence effectif, les périodes visées aux articles L.1225-16 et L.1226-7 du Code du travail, c'est à dire les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. En revanche, toutes les absences non-assimilées par la loi à du temps de travail effectif, et notamment celles énumérées ci-après (liste non-exhaustive) seront déduites du temps de présence effectif :

- congé sabbatique (article L.3142-91 et s. du Code du travail) ou pour création d'entreprise (article L.3142-78 et s. du Code du travail),
- congé d'enseignement ou de recherche - innovation (article L 6322-53 et s. du Code du travail),
- suspension du contrat de travail pour exercer un mandat parlementaire (article L.3142-56 et s. du Code du travail),
- suspension du contrat de travail pour exercer un mandat d'élu local (articles 2123-1et s., 3123-1 et s., et 4135-1 et s., du Code général des collectivités territoriales),

FC AC  
DP P.C  
Rg  
AS  
CD  
m  
1103  
[Signature]

- congé individuel de formation (article L.6322-1 et s. du Code du travail),
- congé parental d'éducation (articles L.1225-47 et s. du Code du travail),
- congés sans solde pour convenance personnelle, prévus ou non par le Code du Travail ou un accord collectif,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu et pris en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance invalidité,
- salarié en maladie,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu et pris en charge par l'UNEDIC au titre de la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu avec une des sociétés du Groupe, pour exercer une activité dans le cadre d'un autre contrat de travail avec une autre société appartenant au Groupe Gascogne ou toute autre entité extérieure,
- salarié dont le contrat est suspendu avec une des sociétés du Groupe dans le cadre d'un congé de reclassement,
- salarié en absence autorisée non payée,
- salarié en absence injustifiée.

### 3.2. Intéressement des salariés aux résultats.

Des accords d'intéressement sont déjà en vigueur sur les sociétés de la Division Emballage et au sein de la holding Gascogne SA.

Un système d'intéressement sera également mis en place au niveau de la pour Gascogne Bois pour la période 2018-2020, après accord des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord prévoit également l'alignement, à partir de 2019, des dates de mise en œuvre des accords d'intéressement dans l'ensemble des entités du Groupe Gascogne. Dans ce cadre, les nouveaux accords seront signés au cours du premier semestre 2019.

#### 3.2.1 Les critères de l'Intéressement.

Le présent accord encadre les négociations sur les critères de la manière définie ci-après.

Un critère lié à la progression des résultats pour toutes les sociétés ou établissements des Divisions Emballage et Bois, basé sur le montant d'EBITDA consolidé (calculé selon les normes IFRS):

- Les seuils de déclenchement seront propres à chacune des entités au regard de l'historique et des objectifs issus du business plan fixé au niveau du Groupe pour la période 2019-2021 et décliné par entité.

Fc

MS

AS

OP

m

L

FC

DP

FC

Des critères spécifiques liés à la performance de chacune des sociétés ou établissements des deux Divisions Emballage et Bois :

- Les seuils de déclenchement seront également propres à chacune des entités au regard de l'historique et des objectifs souhaités par la Direction locale sur la période 2019-2021.
- Chaque entité des Divisions Emballage et Bois aura deux à trois critères propres. L'enveloppe débloquée pour l'ensemble de ces critères dépendra de leur atteinte et le montant potentiel par salarié sera environ le même sur chacune des entités du Groupe.

Le mécanisme d'intéressement sur les sociétés Gascogne SA, Feutres Depland, et Gascogne Bois sera renouvelé pour la période 2019-2021, et mis en place pour Palfrance.

Les critères et les seuils de calcul d'intéressement pour la période 2019-2021, validés par les parties, sont annexés au présent accord, et seront en vigueur pendant toute la durée de vie de l'accord (annexe n°2).

### 3.2.2 Les modalités de répartition de l'intéressement.

Le présent accord encadre la répartition de l'enveloppe débloquée pour l'intéressement.

Par exception, la répartition de l'enveloppe d'intéressement pour la société Gascogne Bois se fera de manière « égalitaire » pour l'année 2018.

A partir de 2019, la répartition de l'enveloppe d'intéressement distribuée se fera, au sein des deux Divisions, selon les modalités suivantes :

- 60% répartis entre l'ensemble des salariés bénéficiaires en fonction du temps de présence effectif.
- 40% proportionnellement au « salaire fixe » du salarié de l'année considérée par rapport à la masse salariale fixe totale de l'entreprise, en fonction du temps de présence effectif. Cette répartition se fera en application :
  - D'un plancher concernant le premier quartile au niveau du Groupe pour lequel il sera opéré un classement de tous les salariés du Groupe, par ordre décroissant des salaires fixes annuels. Les 25% des salaires les plus bas rentreront dans le calcul de l'intéressement pour un salaire égal au plus haut de cette catégorie ;
  - D'un plafond concernant les dix salaires fixes annuels les plus élevés au niveau du Groupe, qui rentreront dans le calcul de l'intéressement pour un salaire égal au plus bas de cette catégorie.

Sont assimilées à du temps de présence effectif, les périodes visées aux articles L.1225-16 et L.1226-7 du Code du travail, c'est à dire les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. En revanche, toutes les absences non-assimilées par la loi à du temps de travail effectif, et notamment celles énumérées ci-après (liste non-exhaustive) seront déduites du temps de présence effectif:

Handwritten signatures and initials: FE, AC, DP, P.C., RGL, AS, G, m, TBS, and a large signature on the right.

- congé sabbatique (article L.3142-91 et s. du Code du travail) ou pour création d'entreprise (article L.3142-78 et s. du Code du travail),
- congé d'enseignement ou de recherche - innovation (article L 6322-53 et s. du Code du travail),
- suspension du contrat de travail pour exercer un mandat parlementaire (article L.3142-56 et s. du Code du travail),
- suspension du contrat de travail pour exercer un mandat d'élu local (articles 2123-1 et s., 3123-1 et s., et 4135-1 et s., du Code général des collectivités territoriales),
- congé individuel de formation (article L.6322-1 et s. du Code du travail),
- congé parental d'éducation (articles L.1225-47 et s. du Code du travail),
- congés sans solde pour convenance personnelle, prévus ou non par le Code du Travail ou un accord collectif,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu et pris en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance invalidité,
- salarié en maladie,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu et pris en charge par l'UNEDIC au titre de la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés,
- salarié dont le contrat de travail est suspendu avec une des sociétés du Groupe, pour exercer une activité dans le cadre d'un autre contrat de travail avec une autre société appartenant au Groupe Gascogne ou toute autre entité extérieure,
- salarié dont le contrat est suspendu avec une des sociétés du Groupe dans le cadre d'un congé de reclassement,
- salarié en absence autorisée non payée,
- salarié en absence injustifiée.

### 3.3. Augmentations individuelles.

A ce jour, les entités du Groupe Gascogne ne développent pas des produits présentant des ruptures technologiques. Les salaires ne peuvent donc pas progresser plus vite que « **l'Inflation + 1 point** », et le montant de l'enveloppe dépendra de la bonne tenue des résultats financiers vis-à-vis du Business Plan et des gains de productivité liés aux investissements de modernisation consentis (élément qui doit aussi jouer favorablement sur les conditions de travail et sur l'organisation de la production).

Le montant de cette enveloppe sera défini chaque année au niveau du Groupe au cours du premier trimestre, dans le cadre des négociations annuelles Groupe.

Sur cette thématique, le présent accord se décompose en deux périodes :

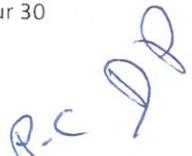
- L'année 2018, où une solution transitoire est actée.
- La période 2019-2021, qui doit permettre de construire un dispositif cohérent et clair quant aux règles et critères d'attribution des augmentations.

Tc  
  
 TB3

AG

CP

m

  
 B-C  


### 3.3.1 Solution transitoire décidée pour l'année 2018.

Après une période 2014-2017 marquée par le gel des augmentations générales sur l'ensemble du Groupe Gascogne, une enveloppe globale sera consacrée à des augmentations individuelles et catégorielles en 2018.

Cette enveloppe résulte du calcul suivant:

- Inflation cumulée entre 2014-2017 (indice ICPH), soit 2,2%,
- Application de la règle « inflation + 1 point » sur 3 ans, soit 3%,
- Diminuée de l'augmentation moyenne des rémunérations constatée pour les salariés présents de janvier 2014 à décembre 2017 au sein du Groupe : 3,4%.

La redistribution de cette enveloppe s'effectuera à travers un mécanisme visant à porter une attention particulière aux salariés ayant bénéficié des évolutions les plus faibles au niveau de leur salaire fixe et aux plus bas salaires pendant la période considérée.

L'enveloppe arrêtée pour l'année 2018, se décompose en une enveloppe 1,6% pour les Cadres et 2% pour les non-cadres. Cette enveloppe est calculée sur la masse salariale brute non chargée 2017 des salariés CDI présents au 01/01/2018, hors contrats suspendus (la masse salariale brute correspondant aux sites de Belvès et Marmande a été sortie de la base de calcul, compte tenu de la fermeture de ces sites, conséquence du projet de restructuration de la division Bois opéré en 2017).

Ce mécanisme est décrit sous la forme d'un tableau qui permet de répartir l'enveloppe en fonction de l'augmentation de salaire perçue par le salarié entre 2014 et 2017 et du salaire fixe (base + ancienneté) dont il bénéficie au 31 décembre 2017.

**Dans le cadre des augmentations 2018, plusieurs tableaux sont présentés en suivant. Il s'agit d'une estimation : les chiffres indexés à ces tableaux ne sont qu'à titre indicatif et donnent un aperçu du mécanisme retenu pour 2018.**

- **Pour les non-cadres** (ouvriers, techniciens - ACT sur la Division Bois, agents de maîtrise) :

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page: FC, VC, DP, P-C, RG, AS, CD, 12, TID, and a large signature on the right.

**Effectifs Non Cadres - Groupe - Présents au 31/12/2014 et au 31/12/2017**

Aug. 2014-2017	Tranches salaires annuels	Salaire Moyen annuel (b)	Augmentation attribuée pour 2018 (c)
De 0 à 2,2%	< 24 046	22 004	3,00%
	Entre 24 076 et 30 379	27 027	2,25%
	> 30 470	35 526	1,75%
De 2,2% à 3,5%	< 23 011	21 050	2,50%
	Entre 23 160 et 27 014	24 653	2,00%
	> 27 187	31 899	1,50%
De 3,5% à 7%	< 21870	19 555	1,75%
	Entre 21 949 et 27 442	25 078	1,25%
	> 27 443	33 110	1,00%
De 7% à 10%		25 374	0,50%
Plus de 10%		29 596	0,25%
Autres		27 606	Gestion au cas par cas
<b>Coût non chargé</b>			<b>511 745</b>

**Effectifs Non-Cadres- Nouveaux entrants au cours de l'année 2015**

Aug. 2015-2017 (a)	Salaire Moyen Fixe (b)	Augmentation attribuée pour 2018 (c)
De 0 à 1,4%	28 370	1,60%
De 1,4% à 2,5%	20 746	1,20%
De 2,5% à 4%	28 116	0,80%
De 4% à 6%	24 936	0,40%
De 6% à 10%	25 523	0,20%
Autres	25 552	1,60%
<b>Coût non chargé</b>		<b>16 136</b>

**Effectifs Non-Cadres- Nouveaux entrants au cours de l'année 2016**

Aug. 2016-2017 (a)	Salaire Moyen Fixe (b)	Augmentation attribuée pour 2018 (c)
De 0 à 0,7%	25 907	1,00%
De 0,7% à 1,5%	18 764	0,70%
De 3% à 5%	20 963	0,35%
De 5% à 10%	23 361	0,15%
Autres	27 000	0,15%
<b>Coût non chargé</b>		<b>10 808</b>

Fc

~~D~~

103

AS

CP

m

FLYD  
R2  
B.C

R2

R2  
A

Effectifs Non-Cadres- Nouveaux entrants au cours de l'année 2017

	Augmentation attribuée pour 2018 (c)
	<b>non disponible</b>

Vision globale

	Masse salariale brute (1)	Enveloppe (2)	Coût non chargé(3)
Taux 2%	32 815 931	656 319	538 689
<b>Reliquat (=3-2)*</b>			<b>117 630</b>
-Augmentation individuelles opérées sur Gascogne Bois en 2018*			51 741
-Augmentation individuelles opérées sur Gascogne Papier en 2018*			11 608
-Augmentation individuelles opérées sur Gascogne Sacs en 2018*			4 727
-Augmentation individuelles opérées sur Gascogne Flexible en 2018*			1 354
<b>= Reliquat après prise en compte des augmentations 2018 (4)*</b>			<b>48 200</b>

(a) : répartition selon l'augmentation du salaire fixe (salaire de base + ancienneté) dont a bénéficié le salarié.

(b) : répartition du salaire moyen annuel selon les tranches calculées au niveau du Groupe sur la population des non-cadres: salaire annuel inférieur à la 1<sup>ère</sup> tranche, salaire annuel compris entre la 1<sup>ère</sup> et la 3<sup>ème</sup> tranche, salaire annuel supérieur à la 3<sup>ème</sup> tranche. Les tranches de salaire ont été calculées sur les salaires annuels comprenant le salaire de base + le complément de salaire + l'ancienneté + le 13<sup>ème</sup> mois + la prime de présence versés en 2017.

(c) : augmentation accordée pour 2018 par rapport aux catégories issues des colonnes (a) et (b) avec la volonté de porter une attention particulière aux salariés ayant bénéficié d'évolutions les plus faibles au niveau de leur salaire fixe et aux plus bas salaires pendant la période considérée. Le seuil de 2,2% correspond à l'inflation sur la période. Le seuil de 3,5% a été défini pour prendre en compte un salarié touchant un complément de salaire lié à l'ancienneté (jusqu'à 1% par an).

(1) : masse salariale brute non chargée des effectifs permanents entre 2014 et 2017, présents au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

(2) : enveloppe négociée pour 2018, en pourcentage de la masse salariale brute non chargée.

(3) : le coût est égal à la masse salariale non chargée multipliée par l'augmentation accordée.

(4) : il s'agit de la différence (reliquat) entre la somme des coûts par catégorie (4) et le coût global (3) calculé en fonction de l'enveloppe accordée (avec la prise en compte des augmentations déjà accordées en 2018), reliquat mis à la disposition de l'encadrement pour des augmentations individuelles, en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Handwritten signatures and initials: Fe, MC, DP, P-c, AS, CD, TGS, and a large signature on the right.

(\*) : Données à titre indicatif, susceptibles d'ajustement, suite à l'examen de la situation de chaque salarié.

**Notons les éléments suivants :**

- Les salariés dont le salaire fixe dépasse 45 000 € annuel ne seront pas intégrés à ce mécanisme. L'augmentation accordée pour 2018 (comprise entre 0,25% et 1,75%) sera traitée de manière individuelle, sur proposition de l'encadrement de chacune des entités, et après validation du PDG du groupe.
- Le salaire fixe des effectifs ayant changé de temps de travail entre 2014 et 2017 (passage de temps partiel à temps plein ou inversement) seront gérés au cas par cas.
  - Nouveaux entrants en cours d'année 2015 ou 2016 : Le mécanisme retenu est similaire, à l'exception de la colonne (2) et de la colonne (a) dont les seuils utilisés sont modifiés :
    - De 0 à 1,4%, de 1,4% à 2,5%, de 2,5% à 4%, de 4% à 6%, de 6% à 10% et plus de 10% pour ceux entrés en 2015,
    - De 0 à 0,7%, de 0,7% à 1,5 ; de 1,5% à 3%, de 3% à 5%, de 5% à 10%, plus de 10%, pour ceux entrés en 2016.
- Nouveaux entrants en cours d'année 2017 : ces effectifs ne percevront pas d'augmentation en 2018 du fait de leur intégration récente dans les effectifs du Groupe, excepté pour les populations ayant été recrutées au plus bas de la grille de salaire (ces populations pourront faire l'objet d'un traitement particulier).
- Le mécanisme de répartition permet de dégager un reliquat duquel seront soustraites les augmentations individuelles accordées lors du 1<sup>er</sup> semestre 2018 sur l'ensemble des non cadres groupe. *Ces augmentations individuelles correspondent à des promotions ou à des revalorisations effectuées sur les effectifs CDI présents en 2017, hors prise en compte des effets liés à l'ancienneté et aux changements de régime horaire, et des alignements aux minimas légaux et conventionnels.*

Le reliquat sera versé dans le cadre d'augmentations individuelles définies par l'encadrement au niveau du groupe (et ne sera pas rétroactif), après discussions avec les organisations syndicales représentatives, et en priorisant les entités où il n'a pas été acté d'enveloppe d'augmentations individuelles significatives en 2018. Les informations transmises aux organisations syndicales se feront sous la forme des informations habituellement communiquées lors des NAO dans chaque entité.

- Il appartient à chaque entreprise de vérifier les éventuels cas particuliers non pris en compte dans le tableau, notamment ceux regroupés sous le libellé « autres\* ». En tout état de cause, une étude au cas par cas sera réalisée pour éviter toute erreur.
- Ces augmentations individuelles n'impacteront pas les augmentations indexées sur les différentes catégories indiquées dans les tableaux.

Fc  
T163

AS

CD

m  
J

FLP

Q.C

g  
DP

➤ Pour les cadres :

La logique est semblable pour les cadres situés dans les premier et deuxième quartiles. Pour les cadres au-dessus du troisième quartile de salaire fixe, les augmentations seront décidées par le PDG.

**Effectifs Cadres - Groupe**

	Augmentations perçues (a)	Tranches salaire fixe	Augmentation 2018 (c)
Effectif présent mensuel	De 0 à 2,2%	< 49 255	2,50%
		Entre 49 680 et 74 340	2,00%
		> 74 350	Adéterminer
	De 2,2% à 3,5%		1,60%
	De 3,5% à 7%		1,00%
	De 7% à 10%		Adéterminer
	Plus de 10%		Adéterminer
Nouveaux entrants 2015	< 2%		1,60%
	> 2%		Adéterminer
Nouveaux entrants 2016	< 2%		1,00%
	> 2%		Adéterminer
Nouveaux entrants 2017			Adéterminer

	Masse salariale (1)	Enveloppe (2)	Coût (3)
<b>Total</b>	<b>8 658 948</b>	<b>138 543</b>	<b>89 218</b>
<b>Reliquat (= 3 - 2)*</b>			<b>49 326</b>
- Augmentations 2018 Bois*			8 424
- Augmentations 2018 Emballage*			16 475
<b>= Reliquat après prise en compte des augmentations 2018 (4)*</b>			<b>24 427</b>

Le mécanisme de répartition permet de dégager un reliquat qui prend également en compte les augmentations intervenues en 2018, et qui sera affecté dans le cadre d'augmentations individuelles définies par l'encadrement.

Notons les éléments suivants :

- Les nouveaux entrants en cours d'année 2017 : ces effectifs ne percevront pas d'augmentation en 2018 du fait de leur intégration récente dans les effectifs du Groupe.
- Le mécanisme de répartition permet de dégager un reliquat duquel sera soustrait les augmentations individuelles accordées lors du 1<sup>er</sup> semestre 2018 sur l'ensemble des

Handwritten notes and signatures: *FC*, *DP PC*, *AS*, *CP*, *n*, *TIB*, *th*

cadres Groupe. Ces augmentations individuelles correspondent à des promotions ou à des revalorisations effectuées sur les effectifs CDI présents en 2017, hors prise en compte des effets liés à l'ancienneté et aux changements de régime horaire, et des alignement aux minimas légaux et conventionnels.

- Le reliquat sera versé dans le cadre d'augmentations individuelles définies par l'encadrement au niveau du Groupe et ne sera pas rétroactif, après informations des organisations syndicales représentatives, et en priorisant les entités où il n'a pas été acté d'enveloppe d'augmentations individuelles significatives en 2018. Les informations transmises aux organisations syndicales se feront sous la forme des informations habituellement communiquées lors des NAO dans chaque entité.
- Une étude au cas par cas sera réalisée pour éviter toute erreur.
- Ces augmentations individuelles n'impacteront pas les augmentations indexées sur les différentes catégories indiquées dans les tableaux.

Par ailleurs, pour l'ensemble des salariés du Groupe, la mise en œuvre de la rétroactivité est décidée à compter du 01/01/2018. Cette rétroactivité se fera sous forme d'une prime appelée « prime de compensation », basée sur le salaire brut versé de janvier à août pour les non-cadres, et sur le salaire fixe versé de janvier à août pour les Cadres. Elle sera versée sur le bulletin de salaire de septembre 2018, et concernera uniquement les salariés présents à l'effectif au moment de son versement.

### 3.3.2 Période 2019-2021.

À partir de 2019, le Groupe Gascogne engage un travail de réflexion sur la mise en place d'un dispositif visant à objectiver le mécanisme des augmentations individuelles des rémunérations.

Les parties conviennent que sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 :

- L'enveloppe accordée dépendra de la bonne tenue des résultats financiers du Groupe et des gains de productivité réalisés.
- L'enveloppe consacrée chaque année aux augmentations individuelles sera définie au niveau du Groupe et répartie sur l'ensemble des sociétés ou établissements au prorata de leur masse salariale brute non chargée. Cette enveloppe, exprimée en pourcentage de la masse salariale brute non chargée des salariés CDI présents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N ne pourra pas dépasser :

**Inflation (indice ICPH) + 1 point chaque année.**

- L'augmentation par salarié qui résulte de l'enveloppe calculée chaque année sera attribuée sur le salaire fixe (correspondant au salaire de base auquel s'ajoute l'ancienneté) et sur l'année civile (de janvier à décembre) et ne pourra être supérieure à **5% du salaire fixe.**

Fc  
~~AS~~  
+13

AS

CO

m  
Page 16 sur 30  
B.C  
D

- Pour les salariés bénéficiant de l'augmentation de son seuil d'ancienneté en application des conventions collectives et règles applicables à chacune des sociétés, il sera tenu compte d'un lissage<sup>1</sup> dans le plafonnement du calcul.
- L'enveloppe d'augmentations individuelles sera dédiée en priorité à des ajustements individuels pour les salariés nécessitant une revalorisation au titre de leur classification, de leur compétence et de leur implication.
- Les augmentations individuelles ne pourront dépasser **5% du salaire fixe** (salaire de base + ancienneté) pour chaque salarié.  
En cas de situation particulière clairement identifiée et justifiant le dépassement de **5% du salaire fixe**, l'augmentation perçue par le salarié sera soumise à l'approbation du PDG du Groupe. Le dépassement sera exclu de l'enveloppe.

Il est convenu que quel que soit le type d'augmentations dont bénéficiera le salarié (ex : promotions, changement de poste...etc), le plafond de 5% du salaire fixe s'applique, à titre dérogatoire, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Pour les augmentations de salaire déjà attribuées par anticipation sur le premier semestre 2018, seule la part supérieure définie dans les tableaux ci-dessus, sera versée en complément.

Les instances représentatives du personnel seront consultées lors des réunions annuelles, du montant global et du nombre de promotions réalisées chaque année par CSP et par service (dans la limite d'un groupe supérieur ou égale à 10) au niveau de chacune des entités.

### 3.4. Le chantier relatif aux grilles de Classifications.

#### 3.4.1 Objectifs du travail sur les grilles de classification.

Le dispositif doit permettre au sein de chacune des entités :

- De définir les compétences souhaitées, les besoins de l'entreprise et de se projeter par rapport à « l'entreprise du futur » ;
- De mieux encadrer les promotions et augmentations individuelles, avec des augmentations plus limitées, définies par palier (débutant, intermédiaire, confirmé, expert), ce qui pourra se réaliser par la mise en place de niveaux par classification en fonction des besoins et des compétences à maîtriser sur chacun de ces niveaux ;
- D'identifier le positionnement de chacun des salariés par rapport aux compétences qu'exigent leur poste et leur coefficient ;
- De fixer chaque année des objectifs concrets et réalisables pour les salariés.

<sup>1</sup> Exemple : Pour un salarié bénéficiant de l'ancienneté de 3% tous les 3 ans, il ne sera tenu compte uniquement que d'1% dans le calcul du plafonnement, les 2% restants seront intégrés dans les calculs de plafonnement des 2 années suivantes.

FC  
 DP FC  
 P-C Rg  
 AS  
 CD m  
 TBS  
 [Signature]

En tout état de cause, ce travail ne pourra conduire à une revalorisation des salaires. Pour mémoire, l'objectif du Groupe est de tendre vers une réduction progressive des frais de personnel qui devront à terme représenter moins de 15% du chiffre d'affaires.

Le Groupe s'engage à compléter cette démarche par la mise en œuvre de deux entretiens, un entretien professionnel *a minima* tous les deux ans, et un entretien annuel *a minima* tous les ans :

- *Un entretien professionnel : axé sur le projet professionnel du salarié, l'entretien professionnel est un moment d'échange entre un employeur (représenté par un manager) et son collaborateur. Il vise, dans une optique de long terme, à répondre conjointement aux besoins du salarié (évolution dans l'entreprise, formations, projets) et de l'entreprise (stratégie, plans de formation, identification des talents) pour leurs évolutions respectives.*
- *Un entretien annuel : a pour fonction principale d'évaluer les performances du salarié, en s'appuyant notamment sur l'atteinte de ses objectifs (qualitatifs ou quantitatifs).*
- *Le contenu, la trame et la durée des entretiens seront abordés par le groupe de travail composé de la délégation représentant l'employeur, de la délégation syndicale et du cabinet extérieur.*

Le travail sur les classifications aura lieu sur chacune des entités, avec l'appui d'un cabinet extérieur.

Le présent accord prévoit la consultation des « pairs » (personnes référentes sur un poste, dans un service ou au niveau de l'usine) dans le processus d'évaluation des compétences de chaque salarié au sein d'un service ou d'un atelier, lorsque cela est possible et que des « pairs » auront pu être identifiés comme tels par les organisations syndicales représentatives et la Direction de chaque société ou établissement. Cette identification de « pairs » se fera lors du travail sur les classifications, en appui avec le cabinet extérieur sollicité. Les pairs identifiés auront fait l'objet d'un consensus entre les deux parties.

Ce processus d'évaluation des compétences sera un des éléments d'évaluation pour les managers et les services RH afin d'attribuer les augmentations individuelles et les promotions par salarié. Ces éléments seront validés par le Directeur de site.

Les Instances représentatives du personnel seront intégrées à la démarche ; il s'agira d'un travail commun qui devra aboutir à un consensus entre les parties.

Les modalités de mise en œuvre des réunions de travail sur les classifications sont annexées au présent accord.

Fc

AS

Page 18 sur 30

Handwritten signatures and initials: RL, RA, P.C, and others.

Handwritten signature: CD

Handwritten initials: b, MB

#### **Article 4 : Dépôt et publicité de l'accord.**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code travail, le présent document sera déposé en deux exemplaires, une version papier, l'autre sur support électronique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Mont-de-Marsan.

Un exemplaire en version papier sera également déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Mont-de-Marsan.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de chacune des entités.

Fait en quatorze exemplaires originaux, à Mimizan, le 29 juin 2018.

#### **Pour la Direction des entreprises du Groupe Gascoigne :**

M. Dominique COUTIERE



#### **Pour le syndicat CFDT, Gascoigne Bois :**

M. Fabrice LARTIGAU



#### **Pour le syndicat CFE-CGC, Gascoigne Flexible:**

M. Stéphane ARNAUD



#### **Pour le syndicat CFE-CGC, Gascoigne Papier :**

M. Didier ~~LARTIGAU~~ LAUNQUE



#### **Pour le syndicat CFE-CGC, Gascoigne Sacs Mimizan:**

M. Renaud GAUTIER



#### **Pour le syndicat CGT, Gascoigne Bois :**

M. Jean-Luc LESBERGUES



Fc

DP P.C. Rg 8 Hc

AS

CD

**Pour le syndicat CGT Gascoigne Sacs :**

- M. André SOLUREAU (établissement de Mimizan)

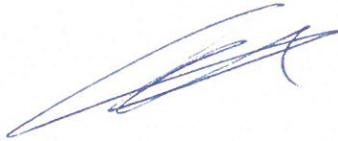


- Mme. Marina BODINEAU (établissement de Saint-Herblain),



**Pour le syndicat CGT Gascoigne Papier et Feutres Depland :**

- M. Philippe COUFFIGNAL



- M. Pascal DUGRAND



**Pour le syndicat CGT Gascoigne Flexible :**

M. Cyrille FOURNET



**Pour le syndicat FO, Gascoigne Papier :**

M. David CIESIELCZYK



**Annexe n° 1: Projection des dotations non comptabilisées du fait des provisions pour impairment antérieures et les potentiels de reprises de provisions.**

(K€)	2017	2018	2019	2020	2021
Dotations aux amortissements non comptabilisées Gascogne Papier	5 572	4 922	4 472	4 246	3 982
Dotations aux amortissements non comptabilisées Gascogne Bois	2 819	2 419	2 056	1 445	1 204
Potentiel de reprise des provisions passées pour impairment Gascogne Papier	40 998	36 076	31 604	27 358	23 376
Potentiel de reprise des provisions passées pour impairment Gascogne Bois	15 939	13 520	11 464	10 019	8 815

TE  
AL  
DP P-C RQ

AS

CD

m



  
TIB

## Annexe n°2 : Les critères et les seuils de calcul d'intéressement pour la période 2019-2021, validés par les parties.

### GASCOGNE BOIS

#### 1. Intéressement lié à la progression des résultats

→ Excédent Brut d'Exploitation

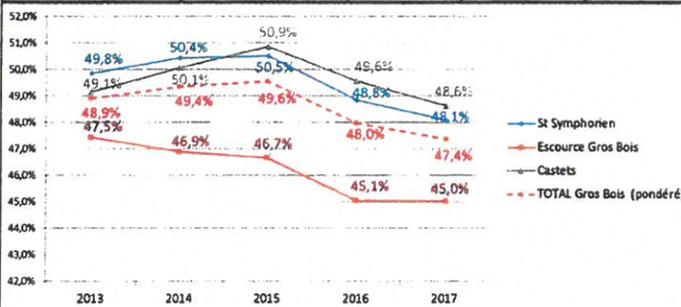
EBE (K€)	Enveloppe en % de l'EBE consolidé
EBE ≤ 1 800	0%
1 800 < EBE ≤ 2 600	1%
2 600 < EBE ≤ 3 500	2%
EBE > 3 500	3%

#### 2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'établissement

##### 2.1. Rendement moyen des 3 scieries gros bois en pin maritime (Escource, Castets, Saint Symphorien) en %

###### Historique

2013	2014	2015	2016	2017
48,9	49,4	49,6	48	47,4



2018-2021	
Seuils	Enveloppe (k€)
$x \leq 48$	0
$48,5 \geq x > 48$	40
$49 \geq x > 48,5$	80
$x > 49$	120

##### 2.2. Performance en matière de sécurité

→ Seuil à ne pas dépasser d'AT AT. Paliers progressifs dans le but de tendre vers le 0 ATAT.

2018	
Nb accidents avec arrêts	Enveloppe (k€)
$x \geq 32$	0
$29 \leq x < 32$	40
$27 \leq x < 29$	80
$x < 27$	120

2019	
Nb accidents avec arrêts	Enveloppe (k€)
$x \geq 26$	0
$26 \leq x < 22$	40
$22 \leq x < 19$	80
$x < 19$	120

2020-21	
Nb accidents avec arrêts	Enveloppe (k€)
$x \geq 20$	0
$20 \leq x < 15$	40
$15 \leq x < 12$	80
$x < 12$	120

NB: Critère sécurité non lié à l'atteinte du critère EBE

Fc  
+113

AS

CP

PL  
R  
P.C  
9D

**GASCOGNE PAPIER**

**1. Intéressement lié à la progression des résultats**

*Historique*

	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017	Fin mai 2018
CA (M€)	125,0	127,4	123,0	129,1	125,0	126,3	54,5
EBE (M€)	6,3	3,0	4,9	4,0	8,4	10,0	4,0
EBE/CA	5,0%	2,3%	4,0%	3,1%	6,7%	7,9%	7,3%

	Accord 2016-2018 Enveloppe en % de l'EBE consolidé		2 019 Enveloppe en % de l'EBE consolidé		2020-2021 Enveloppe en % de l'EBE consolidé
EBE/CA ≤ 6%	0	EBE/CA ≤ 9%	0	EBE/CA ≤ 10%	0
6% < EBE/CA ≤ 7%	1,0%	9% < EBE/CA ≤ 10%	1,0%	10% < EBE/CA ≤ 11%	1,0%
7% < EBE/CA ≤ 8%	2,0%	10% < EBE/CA ≤ 11%	2,0%	11% < EBE/CA ≤ 12,5%	2,0%
EBE/CA > 8%	3,0%	EBE/CA > 11%	3,0%	EBE/CA > 12,5%	3,0%

Compte tenu de la mise en place de la cogénération CRE5 (ventes d'électricité à EDF à un tarif garanti), fortement générateur d'EBE à compter de mi-2019, l'enveloppe d'intéressement sera plafonnée à 450 K€.

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'établissement**

	Accord 2017-2018 Enveloppe (k€)		2019 Enveloppe (k€)		2020 Enveloppe (k€)
PLV Global Usine (en tonnes)		PLV Global Usine (en tonnes)		PLV Global Usine (en tonnes)	
< 132 000	0	< 132 000	0	< 136 000	0
132 000 ≤ PLV < 133 000	50	132 000 ≤ PLV < 133 000	50	136 000 ≤ PLV < 137 000	50
133 000 ≤ PLV < 134 000	100	133 000 ≤ PLV < 134 000	100	137 000 ≤ PLV < 138 000	100
134 000 ≤ PLV < 135 000	150	134 000 ≤ PLV < 135 000	150	138 000 ≤ PLV < 139 000	150
135 000 ≤ PLV < 137 000	200	135 000 ≤ PLV < 136 000	200	139 000 ≤ PLV < 140 000	200
≥ 137 000	250	≥ 136 000	250	≥ 140 000	250

**Historique PLV globale usine**

2008	141 976
2009	143 500
2010	138 060
2011	150 819
2012	144 798
2013	139 662
2014	139 655
2015	138 823
2016	136 061
2017	128 290

	2021 Enveloppe (k€)
PLV Global Usine (en tonnes)	
< 140 000	0
140 000 ≤ PLV < 141 000	50
141 000 ≤ PLV < 142 000	100
142 000 ≤ PLV < 143 000	150
143 000 ≤ PLV < 144 000	200
≥ 144 000	250

Handwritten notes and signatures: *Fc*, *AS*, *CD*, *DP P.C.*, *TRB*, *yl*

**GASCOGNE SACS MIMIZAN**

**1. Intéressement lié à la progression des résultats**

*Historique*

	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017	Fin mai 2018
CA (M€)	59,8	54,1	51,3	50,6	50,8	52,2	22,6
EBE (M€)	1,6	1,6	2,0	2,6	2,6	3,2	0,5
EBE/CA	2,7%	3,0%	4,0%	5,1%	5,1%	6,1%	2,3%

	Accord 2016-2018	
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé	
EBE/CA ≤ 5%	0	
5% < EBE/CA ≤ 6%	1%	
6% < EBE/CA ≤ 7%	2%	
EBE/CA > 7%	3%	

	2019	
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé	
EBE/CA ≤ 5%	0	
5% < EBE/CA ≤ 6%	1%	
6% < EBE/CA ≤ 7%	2%	
EBE/CA > 7%	3%	

	2020-2021	
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé	
EBE/CA ≤ 6%	0	
6% < EBE/CA ≤ 7%	1%	
7% < EBE/CA ≤ 8%	2%	
EBE/CA > 8%	3%	

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'établissement**

**2.1. PPM (nombre de sacs non conformes par million de sacs livrés et facturés)**

*Historique*

2013	2014	2015	2016	2017
7 447	12 609	5 800	5 806	7 663

Seuils	Accord 2016-2018	
	Enveloppe (k€)	
ppm > 7500	0	
7 000 < ppm ≤ 7500	50	
6 500 < ppm ≤ 7 000	100	
6 000 < ppm ≤ 6 500	150	
ppm < 6 000	200	

Seuils	2019-2021	
	Enveloppe (k€)	
ppm > 7500	0	
7 000 < ppm ≤ 7500	40	
6 500 < ppm ≤ 7 000	80	
6 000 < ppm ≤ 6 500	120	
ppm < 6 000	160	

**2.2. Taux de déchet**

*Historique*

	Tonnage Transformés (tonnes)	Total Déchets (tonnes)	Taux Déchets %
2011	23 586	2 298	9,74%
2012	22 478	2 410	10,72%
2013	20 062	2 150	10,72%
2014	19 893	2 368	11,90%
2015	18 448	2 287	12,40%
2016	19 942	2 506	12,57%
2017	20 122	2 562	12,73%
2018 (Fin Mars)	5 307	748	14,09%

Seuils	2019-2021	
	Enveloppe (k€)	
> 13%	0	
13% > x >= 12,5%	30	
12,5% > x >= 12%	60	
12% > x >= 11,50%	90	
< 11,5%	120	

Tc  
  
 TB

AS

CD

m  
 Page 24 sur 30  
 ST P.C

**GASCOGNE SACS NANTES**

**1. Intéressement lié à la progression des résultats**

**Historique**

	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017	Fin mai 2018
CA (M€)	29,5	27,4	29,4	26,0	27,1	26,7	11,5
EBE (M€)	2,6	2,6	2,2	0,9	1,7	1,9	0,5
EBE/CA	8,8%	9,5%	7,3%	3,6%	6,1%	7,1%	4,3%

	Accord 2017-2019			2019		2020-2021	
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé			Enveloppe en % de l'EBE consolidé		Enveloppe en % de l'EBE consolidé	
EBE/CA ≤ 6%	0		EBE/CA ≤ 7%	0			
6% < EBE/CA ≤ 7%	0,50%		7% < EBE/CA ≤ 8%	1%		1%	
7% < EBE/CA ≤ 8%	1%		8% < EBE/CA ≤ 9%	2%		2%	
EBE/CA > 8%	1,50%		EBE/CA > 9%	3%		3%	

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'établissement**

**2.1. PPM (nombre de sacs non conformes par million de sacs livrés et facturés)**

**Historique**

2 015	2 016	2 017	Fin mars 2018 - méthode actuelle	Fin mars 2018 - méthode Mimizan
11 598	9 997	7 374	6 550	10 395

1,59

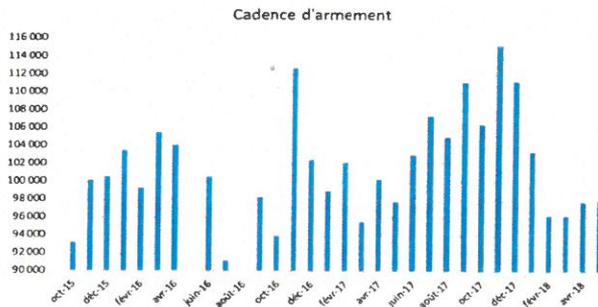
Seuils	Accord 2017-2019		2 019	2 020	2 021	2019-2021
	Enveloppe (k€)					
≥ 9000	0		A définir au 1er semestre 2019 (*)	A définir au 1er semestre 2019 (*)	A définir au 1er semestre 2019 (*)	0
≥ 8000 et < 9000	15					15
≥ 7000 et < 8000	30					30
< 7000	45					35
						60

(\*) Compte tenu du changement de méthode de calcul des PPM du site de Nantes, décidé en juin 2018, pour l'aligner sur la méthode de calcul du site de Mimizan, il a été décidé de fixer les seuils 2019 à 2021 au cours du 1er semestre 2019 en s'appuyant sur l'expérience de l'année 2018 entière.

**2.2. Nombre de sacs produits par faction**

**Historique**

2 015	2 016	S1 2017	S2 2017	2 017	2018 (5 mois)
95 500 jusqu'en juillet	98 992	99 629	109 409	104 519	98 354
97 720 à partir d'octobre					



Seuils	Accord 2017-2019		Seuils	2019-2021	
	Enveloppe (k€)			Enveloppe (k€)	
< 102000	0		< 102 000	0	
≥ 102000 et < 103000	20		≥ 102 000 et < 103 000	25	
≥ 103000 et < 104000	40		≥ 103 000 et < 104 000	50	
≥ 104000	60		≥ 104 000	75	

FC  
 FC  
 DP  
 P.C  
 RQ  
 AS  
 CD  
 m  
 T103

**DEPLAND****1. Intéressement lié à la progression des résultats****Historique**

	2015	2016	2017
EBE (K€)	-58	35	159

	Accord 2016-2018		2019-2021	
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé		Enveloppe en % de l'EBE consolidé	
EBE ≤ 25 K€	0		EBE ≤ 25 K€	0
25 K€ < EBE ≤ 50 K€	1%		25 K€ < EBE ≤ 50	1%
50 K€ < EBE ≤ 75 K€	2%		50 K€ < EBE ≤ 75	2%
75 K€ < EBE ≤ 90 K€	3%		75 K€ < EBE ≤ 90	3%
EBE > 90 K€	4%		EBE > 90 K€	4%

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'établissement**

Montant de CNQ (Coût de Non Qualité)

**Historique**

2014	2015	2016	2017
13	16	4,2	2,5

Seuils	Montant par salarié (en euros)
CNQ ≥ 15 K€	0
15 K€ > CNQ ≥ 13 K€	75
13 K€ > CNQ ≥ 11 K€	100
11 K€ > CNQ ≥ 9 K€	200
CNQ < 9 K€	300

Fc

AS

CD

m

Page 26 sur 30

FLRQ

BC

PP

D

TIB

**GASCOGNE FLEXIBLE**

**1. Intéressement lié à la progression des résultats**

**Historique**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Fin mai 2018
CA (M€)	88,8	89,0	91,5	92,1	86,7	88,6	38,1
EBE (M€)	3,7	1,5	3,8	5,5	6,8	8,9	3,5
EBE/CA	4,2%	1,7%	4,1%	6,0%	7,9%	10,04%	9,1%

	Accord 2016-2018		2019-2021
	Enveloppe en % de l'EBE consolidé		Enveloppe en % de l'EBE consolidé
EBE/CA ≤ 7%	0	EBE/CA ≤ 7%	0
7% < EBE/CA ≤ 9%	1,5%	7% < EBE/CA ≤ 9%	1,5%
9% < EBE/CA ≤ 10%	2,25%	9% < EBE/CA ≤ 10%	2,25%
EBE/CA > 10%	3%	10% < EBE/CA ≤ 12%	3%
		EBE/CA > 12%	4%

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'entreprise**

**2.1. Litiges clients (coût net des réclamations)**

**Historique**

	2015	2016	2017	Fin mai 2018
% CA	0,39%	0,41%	0,39%	0,12%

	Accord 2016-2018		2019-2021
Seuils	Enveloppe (k€)	Seuils	Enveloppe (k€)
Si > 0,6%	0	Si > 0,47%	0
0,55%-0,6%	20	0,43%-0,47%	20
0,5%-0,55%	30	0,39%-0,43%	30
0,45%-0,5%	60	0,35%-0,39%	60
0,4%-0,45%	90	<0,35%	90

**2.2. Taux de chute (m2 jetés / m2 mis en œuvre)**

**Historique**

	2015	2016	2017	Fin mai 2018
	8,20%	7,70%	7,40%	6,60%

	Accord 2016-2018		2019-2021
Seuils	Enveloppe (k€)	Seuils	Enveloppe (k€)
> 8,50%	0	> 8%	0
8% > x >= 8,50%	50	7,5% > x >= 8%	50
7,5% > x >= 8%	100	7% > x >= 7,5%	100
7% > x >= 7,50%	150	6,5% > x >= 7%	150
<= 7%	200	<= 6,5%	200

FC

AC

DP  
P.C

AB

AS

CD

MS

Handwritten signature

**PALFRANCE****1. Intéressement lié à la progression des résultats**

EBE (K€)	Enveloppe (K€)
≤ 50	0
50 < EBE ≤ 100	1,0
100 < EBE ≤ 200	2,4
200 < EBE ≤ 300	5,6
300 < EBE ≤ 400	8,8
EBE > 400	12,0

**2. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'entreprise****2.1. Cadence moyenne lignes CAPE 1&2 (palettes fabriquées par heure)****Historique**

	2016	2017	T1 2018
Cadence moyenne	197	159	115

cadence moyenne CAPE 1&2	Enveloppe (K€)
≤ 160	0
160 < EBE ≤ 175	4,5
175 < EBE ≤ 190	7,5
EBE > 190	12,0

**2.2. Nombre de lots bloqués sur production CAPE**

nombre de lots bloqués sur production CAPE	Enveloppe (K€)
$x \geq 10$	0
$5 \leq x < 10$	3,5
$2 \leq x < 5$	6,0
$x < 2$	10,0

**2.3. Performance sécurité**

Nombre d'AT avec arrêts	Enveloppe (K€)
$x \geq 7$	0
$5 \leq x < 7$	3,0
$3 \leq x < 5$	5,0
$x < 3$	8,0

Fc  
  
 MR

AS

CD m K

  
 P.C DP

## Annexe n°3 : Modalités de mise en œuvre des réunions de travail sur les classifications.

Le présent accord définit les modalités quant aux discussions entre les parties signataires qui seront menées sur les classifications au niveau des sociétés Gascogne Bois, Gascogne Papier, Gascogne Sacs et Gascogne Flexible, avec notamment :

- La mise en place d'une commission paritaire dans chacune des sociétés (ou établissements),
- L'implication d'un cabinet extérieur dans l'accompagnement de la démarche,
- Le calendrier envisagé,
- Les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives (heures dédiées, nombre de représentants présents, assistance du cabinet SECAFI...).

### Conditions préalables.

Les parties conviennent que les nouvelles classifications respecteront les pourcentages d'augmentation fixés dans l'article 3.3.2 du présent accord.

### Composition de l'instance de travail.

L'instance de travail se fera sous la forme d'une commission paritaire composée :

- d'une délégation représentant l'employeur ;
- d'une délégation syndicale composée des organisations représentatives sur chacune des entités ;

Un cabinet extérieur spécialisé sur les questions de classification et de pesée de poste interviendra lors des instances.

Chaque délégation représentant l'employeur sera composée de 3 personnes.

Chaque délégation syndicale sera composée au maximum de 4 représentants.

Chaque délégation syndicale représentative pourra participer à ces réunions, au prorata du nombre d'élus siégeant au Comité d'Entreprise de chacune des sociétés ou établissements.

Le présent accord prévoit la possibilité d'inviter, en sus de ces représentants, un ou plusieurs salariés considérés comme pertinents au regard du sujet abordé lors de la réunion (exemple : responsable de service / atelier pour une classification considérée).

Le présent accord prévoit également la possibilité de réaliser deux réunions différentes :

- L'une pour les cadres, réunion à laquelle assisteront les organisations syndicales représentatives de cette catégorie au sein de chacune des entités ;
- L'autre pour les non-cadres, réunion à laquelle assisteront les organisations syndicales représentatives de cette catégorie au sein de chacune des entités.

Tc

PC

DP PC B S

AS

GP

Page 29 sur 30  
m  
TFS

yl

### Objectif de l'instance.

L'objectif de l'instance de travail est d'aboutir, par un travail commun et partagé, à un consensus entre les parties sur les nouvelles classifications d'ici la fin de l'exercice 2019, au regard de la convention collective, de l'activité et des besoins de chacune des sociétés ou établissements du groupe Gascogne pour les années à venir.

### Déroulement des réunions, calendrier et durée.

Le cabinet extérieur proposera la méthode de travail en concertation avec la délégation représentant l'employeur et la délégation syndicale sur chacune des entités du groupe Gascogne.

À partir du mois de septembre 2018, une réunion de travail sera organisée à minima une fois par mois. Des réunions supplémentaires pourront être prévues. Le processus de travail sur les classifications devra aboutir avant la fin de l'exercice 2019.

Le cabinet SECAFI pourra assister les représentants du personnel et intervenir lors des réunions en cas de demande de la délégation syndicale. Le Président Directeur Général du groupe pourra également assister aux réunions s'il le juge utile.

Il est précisé que tous les responsables de service ou d'atelier seront informés des dates de travail prévues par le calendrier prévisionnel, pour le fonctionnement des sociétés ou établissements concernés par la démarche.

### Moyens accordés aux organisations syndicales.

Les organisations syndicales utiliseront leurs heures de délégation dans le cadre de la préparation aux réunions.

Le temps passé par les membres de la délégation syndicale lors des réunions avec l'employeur et le cabinet extérieur ne sera pas décompté des quotas d'heures de délégation.

A titre exceptionnel et en accord avec le PDG, un crédit d'heures spécifique pourra être alloué en fonction des besoins identifiés.

Les organisations syndicales pourront communiquer après chacune des réunions pour tenir les salariés informés.

FC  
D  
AB

AS

CD

m  
PL  
K  
AF  
Page 30 sur 30  
D  
P.C  
DP