

**REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL
MAITRISE D'EXPLOITATION
AVENANT N°8 RELATIF AUX NIVEAUX**

- La société COFIROUTE, représentée par Jérôme PISSONNIER, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,
 - o Le syndicat CFTC représenté par
 - o Le syndicat CGT représenté par
 - o Le syndicat SGPA – UNSA représenté par *Bonacini Pire AL*
 - o Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par

D'autre part.

Sommaire

Préambule

TITRE I – ETAT DES LIEUX et PERSPECTIVES.....	4
ARTICLE 1 : Etat des lieux	4
ARTICLE 2 : Evolution	4
Article 2-1 : La suppression des niveaux.....	4
Article 2-2 : Accompagnement de cette évolution.....	4
TITRE II – Dispositions finales.....	5
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée	5
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	5
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure	5
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité	6

PREAMBULE

Dans l'accord REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION du 20 juillet 2005, il est convenu que « si à l'expérience, il s'avère que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent accord ».

A l'expérience, il a paru nécessaire aux parties de se repencher sur les termes de l'accord.

TITRE I – ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

ARTICLE 1 : Etat des lieux

Actuellement, les salariés de la maîtrise d'exploitation sont positionnés selon trois niveaux :

- Le niveau I (31 personnes)
- Le niveau II (130 personnes)
- Le niveau III (53 personnes)

(Chiffres au 31.12.2013)

ARTICLE 2 : Evolution

Article 2-1 : La suppression des niveaux

Les niveaux I, II et III sont supprimés.

Le nouveau barème de rémunération sera basé sur un salaire de base minimum par fonction.

Le niveau de ces rémunérations minimales suivra systématiquement le montant du minimum de l'augmentation individuelle issu des négociations annuelles obligatoires.

Article 2-2 : Accompagnement de cette évolution

Afin d'accompagner cette évolution, il a été décidé (à effet du 1^{er} janvier 2014) concernant la maîtrise d'exploitation que :

- Le salaire mensuel brut de base d'embauche (actuellement du niveau 1) sera augmenté pour un temps plein de 40 €uros pour chaque fonction de la maîtrise d'exploitation.
- Les salariés de la maîtrise d'exploitation de niveau 1 qui ont deux ans d'ancienneté dans la fonction au 1^{er} janvier 2014 en tant que niveau 1 percevront à compter de cette date le salaire de base du niveau 2 actuel.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'avenant qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Le présent avenant pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

En cas de différend dans l'application de l'avenant, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'avenant dans son intégralité. Cette adhésion comme la signature de cet avenant est subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable à l'accord du 20 juillet 2005 et à ses avenants.

ARTICLE 4 : Dépôt et publicité

Le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le 25 février 2014

Pour la société Cofiroute :

Jérôme PISSONNIER,
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SNAPOP CFE/CGC

Pour le syndicat CFTC