

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
ACCORD 2018**

**Entre :**

COFIROUTE, représentée par François LEMAGNENT, Directeur des Ressources Humaines

**D'une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales signataires,

✓ Le syndicat CFE-CGC BTP, représenté par : *Pascal BLOUET*

✓ Le syndicat CGT, représenté par : *Brigitte GUENAT*

✓ Le syndicat SAOR-CFDT, représenté par :

✓ Le syndicat SGPA-UNSA, représenté par : *Richard Bernard*

**D'autre part.**

**PREAMBULE**

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Il est ici rappelé que quatre réunions de négociations (7 décembre 2017, 17 et 31 janvier, 15 février 2018) ont abouti à la rédaction du présent accord.

Comme mentionné dans les précédents accords, la Direction de l'entreprise a rappelé son attachement à la politique d'individualisation de la rémunération pour l'ensemble des

collaborateurs de COFIROUTE, convaincue que le progrès individuel et l'implication de chacun contribuent au progrès collectif de l'entreprise et à la pérennité de notre modèle économique.

La politique d'individualisation des salaires de COFIROUTE vise les objectifs suivants, notamment définis dans l'accord égalité des chances et diversité du 29 juillet 2016 :

- La fixation de la rémunération dans le cadre des augmentations salariales individuelles doit répondre aux exigences d'égalité de traitement et le niveau de la rémunération ne doit être lié qu'à la nature et à l'étendue des missions confiées, aux conditions d'exercice de celles-ci et à l'évaluation objective des performances et de l'investissement personnel de chacun.
- Seuls les critères de compétences, de performance et d'implication personnelle doivent être pris en compte pour faire évoluer la rémunération des salariés.
- L'évolution de la rémunération selon ces critères doit être basée sur un système d'évaluation juste et objectif.
- Les évaluations individuelles sont arbitrées lors d'une réunion collégiale des managers.
- Les mesures individuelles doivent être expliquées à chaque salarié de façon transparente et objective.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une attention particulière doit être portée sur le respect de la parité entre les femmes et les hommes afin que les mesures inscrites dans le présent accord soient appliquées de manière équitable.

Il est par ailleurs convenu que les revalorisations salariales accordées dans le cadre des promotions ne soient pas imputées sur les enveloppes définies ci-après.

A tout moment un salarié pourra saisir son Responsable des Ressources Humaines dès lors qu'il estimera n'avoir pas bénéficié de l'explication qu'il juge suffisante à la suite de la mesure individuelle qui lui aura été appliquée.

## **CHAPITRE 1 – MESURES SALARIALES**

### **Article 1.1 – Mesures salariales applicables aux Ouvriers et Employés**

Les Ouvriers et Employés présents au moment de la signature du présent accord et justifiant d'une ancienneté minimum de 6 mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018 bénéficient, sur la paye de mars 2018 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018) :

- d'une augmentation générale de 1,02% qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de décembre 2017 ;
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des ouvriers et employés, représentant 0,30% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2017).

Ces mesures représentent une augmentation collective de 1,5% (l'augmentation liée à l'ancienneté correspond à une enveloppe de 0,18 points en moyenne pour les Ouvriers-Employés).

Afin que les mesures d'augmentation individuelle soient représentatives et significatives, il est prévu qu'une telle mesure, lorsqu'elle est décidée, corresponde au minimum à une augmentation du salaire mensuel de base du salarié de 15 Euros bruts (au prorata du taux d'activité).

Par ailleurs, un complément d'augmentation générale de 30 Euros au prorata du taux d'activité sera versé aux Ouvriers et Employés dont la rémunération mensuelle de base brute Equivalent Temps Plein serait strictement inférieure à 1.800 Euros après application de l'augmentation générale. Ce complément sera plafonné à l'atteinte du seuil des 1.800 Euros (Equivalent Temps Plein).

L'augmentation individuelle répondra systématiquement aux objectifs fixés par le préambule du présent accord.

#### **Article 1.2 – Mesures salariales applicables aux Agents de Maîtrise**

Les Agents de Maîtrise bénéficient, pour leur catégorie, sur la paye de mars 2018 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018) :

- d'une augmentation générale de 0,43% qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de décembre 2017 ;
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des Agents de Maîtrise, représentant 0,90% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2017).

Ces mesures représentent une augmentation collective de 1,5% (l'augmentation liée à l'ancienneté correspond à une enveloppe de 0,17 points en moyenne pour les Agents de Maîtrise).

Cette augmentation générale bénéficie aux Agents de Maîtrise, présents au moment de la signature du présent accord et justifiant d'une ancienneté minimum de 6 mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'augmentation individuelle répondra systématiquement aux objectifs fixés par le préambule du présent accord.

### **Article 1.3 – Mesures salariales applicables aux Cadres**

Les Cadres présents au moment de la signature du présent accord et justifiant d'une ancienneté minimum de 6 mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018 bénéficient, sur la paye de mars 2018 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018), d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement leurs salaires de base mensuels, représentant 1,5% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2017).

Il est par ailleurs convenu que la situation des salariés n'ayant bénéficié d'aucune mesure d'augmentation depuis les 3 dernières années serait regardée avec attention. Après analyse de leur situation, ces salariés bénéficieraient d'une mesure d'augmentation individuelle d'un montant minimum de 1% de leur salaire de base.

Les mesures individuelles ne concernent pas les collaborateurs dont le salaire a été fixé ou a évolué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (embauche, mobilité ou promotion accompagnées d'une augmentation de salaire).

### **Article 1.4 – Bilan**

Un bilan des mesures salariales sera présenté aux signataires du présent accord.

## **CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 2.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet dès sa signature pour l'année 2018. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an.

### **Article 2.2 – Révision et règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure**

Dans l'hypothèse d'une éventuelle procédure de révision du présent accord, il sera fait application des dispositions du Code du travail et particulièrement de son article L. 2261-7-1.

Dans ce cadre, peuvent engager une procédure de révision du présent accord :

- ✓ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, toute organisation syndicale représentative et signataire ou adhérente au présent accord ;
- ✓ A l'issue de cette période, toute organisation syndicale représentative.

L'organisation syndicale souhaitant engager une procédure de révision adresse sa demande motivée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier l'avenant portant révision du présent accord.

Cette demande doit 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 d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

En cas de différend dans l'application de l'accord, 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 accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

#### **Article 2.2 - Dépôt et publicité**

Le présent accord, 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 3 mars 2018

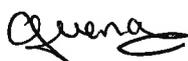
Pour la société COFIROUTE :

François LEMAGNENT  
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFE-CGC BTP

Pour le syndicat CGT



Pour le syndicat SAOR-CFDT

Pour le syndicat SGPA-UNSA

Richard Bernard  
