

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
ACCORD 2019**

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 :

- ✓ Le syndicat CGT, représenté par :

- ✓ Le syndicat SAOR-CFDT, représenté par :

- ✓ Le syndicat SGPA-UNSA, représenté par :

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 trois réunions de négociations (4 décembre 2018, 17 janvier et 7 février 2019) 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 d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité ainsi qu'à la prévention des risques de discrimination du 24 janvier 2019 :

- 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 part individuelle de la rémunération des salariés.
- L'évolution de la rémunération selon ces critères doit être basée sur un système d'évaluation juste et objectif.
- Les mesures individuelles doivent être expliquées à chaque salarié de façon transparente et objectivée.

Il est également rappelé que les évaluations individuelles sont arbitrées lors d'une réunion collégiale des managers.

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^{er} janvier 2019 bénéficient, sur la paye de février 2019 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019) :

- d'une augmentation générale de 2% qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de décembre 2018 ;
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des ouvriers et employés, représentant 0,45% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2018).

Ces mesures représentent une augmentation collective de 2,6% (l'augmentation liée à l'ancienneté correspond à une enveloppe de 0,15 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 €uros bruts (au prorata du taux d'activité).

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 février 2019 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019) :

- d'une augmentation générale de 1,43% qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de décembre 2018 ;
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des Agents de Maîtrise, représentant 1% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2018).

Ces mesures représentent une augmentation collective de 2,6% (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^{er} janvier 2019.

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^{er} janvier 2019 bénéficient, sur la paye de février 2019 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019), d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement leurs salaires de base mensuels, représentant 2,6% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2018).

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 1,6%.

Les mesures individuelles ne concernent pas les collaborateurs dont le salaire a été fixé ou a évolué depuis le 1^{er} janvier 2018 (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 DIVERSES

Article 2.1 – Dispositions spécifiques aux Ouvriers et Employés

L'entreprise garantit que l'ensemble des Ouvriers et Employés, présents en Contrat de Travail à Durée Indéterminée à la date de signature du présent accord, bénéficieront d'une rémunération mensuelle de base brute en Equivalent Temps Plein strictement égale ou supérieure à 1.800 €uros.

Article 2.2 – Médaille d'honneur du travail

Attentive à la reconnaissance et à la fidélité des salariés et désireuse de valoriser l'expérience de ses collaborateurs, l'entreprise s'engage à ouvrir une négociation relative à la médaille d'honneur du travail dès le 1^{er} semestre 2019.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet dès sa signature pour l'année 2019. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Article 3.2 – 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 3.3 – 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 ... février 2019

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