

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
ACCORD 2017**

Entre :

COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales signataires,

Le syndicat CFE/CGC BTP, représenté par :

PARIS Jean

Le syndicat CGT, représenté par :

LECOQTE Janick

Le syndicat SAOR - CFDT, représenté par :

GUÉRIN François

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 cinq réunions de négociations (12 décembre 2016, 12 et 27 janvier, 8 et 16 février 2017) 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.

M 27 FG. LS

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 objectivée.

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.

En ce qui concerne les mesures collectives du présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité porter une attention particulière à la revalorisation des salaires les moins élevés.

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 2017 bénéficient, sur la paye de mars 2017 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017) :

- d'une augmentation générale de 16 € au prorata du taux d'activité pour tous les Ouvriers et Employés ;
- d'un complément d'augmentation générale de 30 € au prorata du taux d'activité pour les Ouvriers et Employés dont la rémunération mensuelle de base brute Equivalent Temps Plein est strictement inférieure à 1.800 € au 31 décembre 2016 ; ce complément sera plafonné à l'atteinte du seuil des 1.800 € (équivalent temps plein).
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des ouvriers et employés, représentant 0,22% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2016).

Par ailleurs, 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 10 €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 présents au moment de la signature du présent accord et justifiant d'une ancienneté minimum de 6 mois au 1^{er} janvier 2017 bénéficient, sur la paye de mars 2017 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017) :

- d'une augmentation générale de 16 €uros au prorata du taux d'activité, qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de décembre 2016 ;
- d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement les salaires de base mensuels des agents de maîtrise, représentant 0,40% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2016).

Par ailleurs, afin que les mesures d'augmentation individuelle soient représentatives et significatives, il est prévu qu'une augmentation individuelle, lorsqu'elle est décidée, soit au minimum de 0,60% du salaire brut de base du salarié de décembre 2016.

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 2017 bénéficient, sur la paye de mars 2017 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017), d'une enveloppe, destinée à revaloriser individuellement leurs salaires de base mensuels, représentant 1% des salaires de base de leur catégorie (en valeur du 31 décembre 2016).

Par ailleurs, afin que les mesures d'augmentation individuelle soient représentatives et significatives, il est prévu qu'une augmentation individuelle soit au minimum de 1% du salaire de base de décembre 2016.

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

Article 1.4 – Bilan

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

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 2.1 – Titres restaurant

Le montant de la valeur faciale du titre restaurant est fixé à 8 €uros, la part patronale prise en charge par COFIROUTE étant fixée à 4,80 €uros pour les postes y ouvrant droit, à compter du 1^{er} avril 2017.

Par ailleurs, à compter de la date de signature du présent accord, le titre restaurant est accordé à compter du 1^{er} jour du contrat de travail.

Article 2.2 – Intéressement

COFIROUTE met en œuvre depuis de nombreuses années une politique active de prévention et de sécurité des personnels et des intervenants sur autoroute.

Les partenaires sociaux conviennent qu'aucun salarié ne doit se blesser au travail.

Les résultats sont probants mais peuvent toujours être améliorés, au bénéfice de l'ensemble des salariés et des intervenants sur l'autoroute.

Ils sont conditionnés par l'implication de tous. Chacun doit se sentir responsable et acteur de sa propre prévention.

La « prime intéressement » de 100 €uros mise en place en 2014 vise à récompenser les salariés pour leurs efforts en termes de sécurité au travail.

Au titre de l'année 2016, 600 salariés de Cofiroute travaillant dans 10 centres d'exploitation bénéficieront de cette prime de 100 €uros.

Dans le cadre des négociations à venir sur le renouvellement de son accord d'intéressement, COFIROUTE s'engage d'ores et déjà à revaloriser cette prime à 250 €uros.

CHAPITRE 3 – DATE D'EFFET, PUBLICITE ET DEPOT

Article 3.1 – Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017 pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.



Article 3.2 – Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes territorialement compétents.

Fait à RUEIL-MALMAISON, le 21 février 2017.

Pour la société COFIROUTE :

Frédéric GUEGUEN
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFE/CGC BTP



Pour le syndicat CGT



Pour le syndicat SAOR - CFDT



Pour le syndicat SGPA - UNSA

