

**ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES
POUR L' ANNEE 2009 A SNET**

Entre les soussignés :

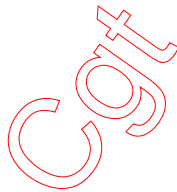
La Société Nationale d'Electricité et de Thermique, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 399 361 468 00040, dont le siège social est situé à Rueil-Malmaison (92565 Cedex), 2 rue Jacques Daguerre, représentée par Monsieur Denis REITER, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et :

Les représentants des Organisations Syndicales représentatives au plan national, soussignés,

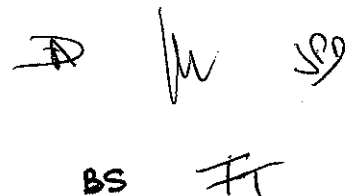


d'autre part,

Les parties conviennent du présent accord qui fixe, pour l'année 2009, les différentes mesures salariales parmi lesquelles :

- La fixation des contingents d'avancement de niveaux au choix et les modalités de leur répartition et attribution aux salariés statutaires de la Société Nationale d'Electricité et de Thermique ;
- Dans le cadre des engagements pris par la Direction Générale de la Snet, le versement d'une prime exceptionnelle « épargne salariale » au titre des résultats de l'année 2008 ;
- Dans le cadre de l'amélioration du pouvoir d'achat, le versement d'une prime fixe et uniforme.

Ceci étant précisé, les parties conviennent de ce qui suit :


BS FT

CHAPITRE 1

AVANCEMENTS AU CHOIX AU 1^{ER} JANVIER 2009

ARTICLE 1- PERIMETRE

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble du personnel de l'Entreprise relevant du Statut des Industries Electriques et Gazières sous réserve des dispositions de l'article 3.1 b).

ARTICLE 2- CONTINGENTS NUMERIQUES D'AVANCEMENT

2.1- Contingent pour les collèges Exécution, Maîtrise et Cadres

a) Le nombre global d'avancements de NR, tous collèges confondus, dont dispose chaque entreprise, au titre d'une année, est calculée par application de la formule suivante :

$$CG = TE * EE + TM * EM + TC * EC$$

Avec, pour l'année considérée (2009):

CG: Contingent global d'avancements de NR

EE: Effectif équivalent temps plein au niveau de l'Entreprise pour le collège Exécution ;

EM: Effectif équivalent temps plein au niveau de l'Entreprise pour le collège Maîtrise ;

EC: Effectif équivalent temps plein au niveau de l'Entreprise pour le collège Cadre.

Etant entendu que pour les avancements au choix au 1^{er} janvier 2009, l'effectif de référence est celui arrêté au 31 décembre 2008.

Les contingents TE, TM et TC représentant les taux d'avancement des catégories Exécution (TE), Maîtrise (TM) et Cadres (TC), sont fixés pour l'année 2009 de la manière suivante :

- **TE : 50%**
- **TM: 45%**
- **TC : 63%**

2.2 – Contingent pour la population féminine au titre de l'égalité professionnelle pour les collèges Maîtrise et Cadres

En application du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel qu'énoncé dans l'accord de branche du 24 avril 2008, les parties conviennent qu'un supplément de taux d'avancements de 3 points sur la population totale sera attribué aux femmes.

Pour cette population, les contingents TMF et TCF représentent les taux d'avancement des catégories Maîtrise (MF) et Cadre (CF) sont fixés pour l'année 2009 de la manière suivante:

- **TMF: 48%**
- **TCF: 66%**

2.3 – Principes de répartition des contingents

2.3.1 - Un avancement au choix pourra prendre la forme d'une progression d'un, deux ou trois niveaux de rémunération dans le respect des dispositions des alinéas 2.3.2 et 2.3.3 du présent dispositif.

Les parties précisent que, parmi les salariés bénéficiant d'un avancement au choix, la proportion de ceux bénéficiant d'un ou trois niveaux de rémunération ne devra pas être supérieur à 20%.

2.3.2 - Ce taux s'applique pour chacun des collèges au niveau « Etablissement », étant entendu qu'un équilibre au regard notamment de l'effectif de chaque établissement sera assuré pour une répartition homogène des contingents d'avancements entre chaque établissement et au sein de chaque collège.

2.3.3 - Le contingent global d'avancement (CG), tous collèges confondus, est égal à la somme des contingents de chaque collège (TE, TM, TC) tenant compte de la règle des arrondis telle que précisée à l'alinéa 2.3.4.

2.3.4 - L'arrondi à l'unité supérieure la plus proche est calculé au niveau de chaque collège consolidé au niveau de l'Etablissement.

2.4 - Contingent spécial « Jeunes Exécution Débutants » (JED)

Le taux d'avancement de niveaux au choix pour ce collège est fixé à 70%.

Le contingent numérique d'avancement des JED, arrondi à l'unité la plus proche, est calculé au niveau de l'effectif « global Entreprise ».

Parmi les salariés bénéficiant d'un avancement au choix, la proportion de ceux bénéficiant d'un ou trois niveaux de rémunération ne devra pas être supérieur à 20%.

2.5 - Contingent spécial « Jeunes Techniciens Supérieurs » débutants (JTS)

➤ Pour la population globale (hommes / femmes):

Le taux d'avancement de niveaux au choix pour ce collège est fixé à 70%.

➤ Pour la population féminine au titre de l'égalité professionnelle :

En application du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel qu'énoncé dans l'accord de branche du 24 avril 2008, les parties conviennent qu'un supplément de taux d'avancements de 3 points sur la population totale sera attribué aux femmes.

Pour cette population, le contingent est donc fixé pour l'année 2009 à : 73%.

➤ Principes de répartition :

Le contingent numérique d'avancement des JTS, arrondi à l'unité la plus proche, est calculé au niveau de l'effectif « global Entreprise ».

Parmi les salariés bénéficiant d'un avancement au choix, la proportion de ceux bénéficiant d'un ou trois niveaux de rémunération ne devra pas être supérieur à 20%.

2.6 - Contingent spécial « Cadres débutants »

➤ Pour la population globale (hommes / femmes):

Le taux d'avancement de niveaux pour ce collège est fixé à 70%.

➤ Pour la population féminine au titre de l'égalité professionnelle :

En application du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel qu'énoncé dans l'accord de branche du 24 avril 2008, les parties conviennent qu'un supplément de taux d'avancements de 3 points sur la population totale sera attribué aux femmes.

Pour cette population, le contingent est donc fixé pour l'année 2009 à : 73%.

➤ Principes de répartition :

Le contingent numérique d'avancement des cadres débutants, arrondi à l'unité la plus proche, est calculé au niveau de l'effectif « global Entreprise ».

Parmi les salariés bénéficiant d'un avancement au choix, la proportion de ceux bénéficiant d'un ou trois niveaux de rémunération ne devra pas être supérieur à 20%.

2.7 - Dispositions particulières

➤ Agents mis en invalidité suite à une longue maladie

Les salariés dont la mise en invalidité est prononcée à l'issue d'une période de cinq années de longue maladie bénéficient de plein droit de l'octroi d'un niveau de rémunération dans le cadre du contingent annuel. Ceux qui n'ont pas obtenu d'avancement au choix au cours de cette période de cinq années, bénéficieront de l'octroi d'un deuxième niveau de rémunération dans le cadre du contingent annuel.

➤ Temps d'activité dans le niveau de rémunération

La situation des salariés dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur à quatre ans - notamment des salariés se trouvant en situation de maladie prolongée sur une période continue de trois ans - est examinée en priorité au moment des avancements afin de leur accorder - sauf choix négatif qui doit être clairement motivé et exprimé - un avancement de niveau dans le cadre du contingent annuel.

ARTICLE 3- MODALITES D'ATTRIBUTION DES AVANCEMENTS

3.1- Principes généraux

a) Les avancements sont attribués au choix par le chef d'établissement, après avis de la Commission Secondaire du Personnel (CSP).

Au préalable une concertation avec les partenaires sociaux sera organisée sur chaque site par les services ressources humaines.

b) Sauf exception, il n'y a pas d'avancement au choix pendant la période de stage statutaire.

3.2- Calendrier d'attribution des avancements

La date d'effet des avancements au choix attribués pour chacun des collèges Exécution, Maîtrise, Cadre, JED, JTS, et Cadres débutants dans le cadre du présent dispositif est fixée au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'avancement est attribué.

ARTICLE 4- DUREE DU DISPOSITIF

Le présent dispositif à durée déterminée est conclu pour l'année 2009 et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il cessera immédiatement de produire tout effet à l'arrivée de son terme : le 31 décembre 2009.

CHAPITRE 2

PRIMES EXCEPTIONNELLES AU TITRE DE L'ANNEE 2008

PREAMBULE

Dans le cadre de la Commission Epargne salariale qui s'est tenue le 29 avril, la Direction a rappelé aux Organisations Syndicales l'impact des amortissements dérogatoires au titre des investissements de désulfuration / dénitrification sur le résultat net 2008 de l'Entreprise et par conséquent sur le calcul du montant d'épargne salariale au titre du même exercice.

La Direction a par ailleurs confirmé l'engagement pris par la Direction Générale dans le cadre du Comité Central d'Entreprise du 22 octobre 2008 de verser au personnel bénéficiaire une prime exceptionnelle « épargne salariale » d'un montant correspondant aux montants de participation et d'intéressement après neutralisation de l'impact de la prise en compte de ces amortissements dérogatoires.

De plus, dans le cadre de l'amélioration du pouvoir d'achat, il a été décidé du versement uniforme d'une prime exceptionnelle fixe.

Il est précisé que pour l'une et l'autre de ces primes, le personnel bénéficiaire intègre l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail qu'il soit à durée déterminée (dont les apprentis) ou indéterminée et inscrit à l'effectif de la Snet. Les conditions d'octroi de chacune de ces primes sont par ailleurs détaillées dans le cadre des dispositions figurant au I et II du présent dispositif.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit :

I. PRIME EXCEPTIONNELLE « EPARGNE SALARIALE »

ARTICLE 1 – MONTANT

La part de prime exceptionnelle d'épargne salariale correspondant au montant de participation et d'intéressement qui aurait été versé au personnel bénéficiaire de chaque établissement en l'absence de prise en compte – dans le résultat net de l'entreprise pour l'exercice 2008 – des amortissements dérogatoires Désulfuration / Dénitrification correspond, pour un salarié présent sur l'ensemble de l'exercice de référence à un montant de :

- Centrale Emile Huchet : **3 192,38** euros
- Centrale d'Hornaing : **3 156,38** euros
- Centrale de Lucy : **3 092,38** euros
- Centrale de Provence : **2 616,38** euros
- Rueil – Codap / Cerchar et ag.commerciales : **2 977,38** euros.

Les parties précisent que ce premier volet intègre la prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros issue de la loi du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail ».

ARTICLE 2 – MODALITES DE VERSEMENT

Les parties conviennent que le montant de cette prime exceptionnelle « épargne salariale » est proratisé en fonction de la durée de présence du salarié bénéficiaire sur une période de 12 mois glissants courant à compter du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2009.

Par ailleurs, les parties précisent qu'en application des dispositions légales issues de la loi du 3 décembre 2008, le régime fiscal et social favorable dont bénéficie la prime de 1 500 euros ainsi que son taux d'abondement identique à celui de la prime d'intéressement en cas de placement sur un dispositif d'épargne salariale Snet (PEE, PERCO-I) ou sur le CET « fin de carrière », ne pourra être appliqué que sous réserve de la conclusion d'un accord d'intéressement pour les exercices 2009 à 2011, le 30 juin 2009 au plus tard, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En tout état de cause et indépendamment du régime social et fiscal qui pourra être appliqué aux 1 500 euros de prime exceptionnelle d'intéressement sous réserve de la conclusion de l'accord d'intéressement 2009-2010-2011, le versement de cette prime exceptionnelle « épargne salariale » interviendra sur la paye du mois de juin pour la partie extra légale excluant les 1 500 euros et sur la paye du mois de juillet pour la partie correspondant à la prime de 1 500 euros.

II. PRIME FIXE EXCEPTIONNELLE AU TITRE DE L'AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

Sous réserve de la signature du présent accord, les parties conviennent qu'une prime fixe complémentaire de 400 euros sera versée de manière uniforme à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de la Snet au 31 mai 2009 au titre de l'amélioration du pouvoir d'achat.

Le versement de cette prime interviendra sur la paye du mois de juin.

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS COMMUNES FINALES

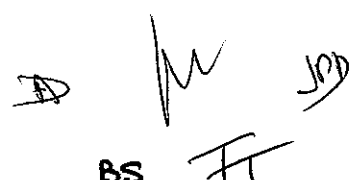
ARTICLE 1 – DUREE ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.

A la date d'échéance du présent accord, soit le 31 décembre 2009, ce dernier prendra fin automatiquement et cessera de plein droit de produire effet, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du Travail.

ARTICLE 2 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un au format électronique) à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de Prud'hommes. Le

Handwritten initials and signatures: 'D', 'M', 'JD', 'BS', and 'FT'.

dépôt interviendra huit jours après la notification de l'accord aux non signataires et en l'absence d'un droit d'opposition valablement exprimé dans l'intervalle.

En outre un exemplaire sera remis à chacune des Organisations Syndicales représentatives.

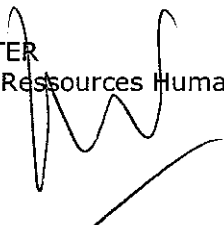
Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Rueil-Malmaison, le 03/06/2009

En 7 exemplaires originaux

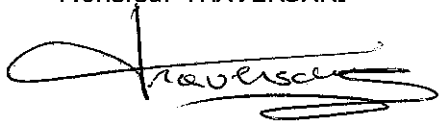
Pour Snet :

Monsieur REITER
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CGT :

Monsieur TRAVERSARI



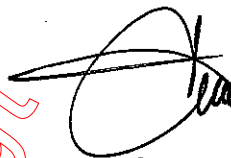
Pour FO :

Monsieur DAMM




Pour la CFE-CGC :

Monsieur SCHORP



Pour la CFTC :

Monsieur ALLEMAND



Cgt