

PROTOCOLE D'ACCORD

Conformément au courrier du 7 mai du Directeur Général à l'intersyndicale qui l'avait saisi le 18 avril, les représentants de la direction et les organisations syndicales se sont rencontrés le 16 mai et 19 mai 2008 pour examiner des mesures d'ordre social susceptibles d'être mises en œuvre au bénéfice des personnels de l'Etablissement public.

Après discussion, les points décrits ci-après ont réuni l'accord des signataires du présent protocole.

1 – Le complément exceptionnel de rémunération pris en application de la décision du directeur général du 9 avril 2008 est complété de la manière suivante :

- a.
 - le complément exceptionnel de rémunération versé aux fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés sous statut CANSSM, bénéficiant d'un indice majoré inférieur ou égal à 380, est majoré de 100 € ;
 - le complément exceptionnel de rémunération versé aux salariés sous convention collective CDC, bénéficiant d'un indice de rémunération inférieur ou égal à 480, est majoré de 100 €.
- b.
 - le complément exceptionnel de rémunération de 500 € est étendu aux fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés sous statut CANSSM dont l'indice majoré est compris entre 491 et 534 inclus ;
 - le complément exceptionnel de rémunération de 500 € est étendu aux salariés sous convention collective CDC dont l'indice de rémunération est compris entre 521 et 590 inclus.

⁽¹⁾ Les majorations et l'attribution aux nouveaux bénéficiaires seront versées avec la paye de juin 2008.

En outre, la mesure est étendue aux personnels fonctionnaires en CLM et salariés en invalidité de 1^{ère} catégorie et à tous les collaborateurs, quel que soit leur statut, en congé parental.

Les titulaires d'un CAE bénéficieront d'un complément exceptionnel de rémunération de 500 €.

Par ailleurs, les changements de situations administratives (hors avancement/promotion) intervenus entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2008, date d'appréciation des conditions d'éligibilité, qui pourraient avoir pour conséquence d'exclure un collaborateur de la mesure, feront l'objet d'un examen individuel attentif.

2 - Intéressement :

- o Le pourcentage plafond de la masse salariale servant de base à la distribution des primes d'intéressement est fixé pour l'intéressement versé en 2009 au titre de 2008 à 5,25%.
- o Tous les collaborateurs, quel que soit leur statut, qui ont perçu un intéressement 2007 versé en 2008, bénéficieront, en septembre 2008, d'une avance sur l'intéressement 2008 équivalent à 16,5% du montant de leur intéressement 2007 (1).

La situation des collaborateurs qui n'auraient pas perçu d'intéressement au titre de 2007, mais qui seraient éligibles à l'intéressement au titre de 2008 sera examinée au cas par cas sur la base de simulations individualisées.

L'avance sera déduite de l'intéressement versé en mars 2009.

Pour les agents publics, la masse salariale retenue pour le calcul du versement représentatif de l'intéressement au titre de 2008 sera déterminée après comparaison entre la masse 2008 et la masse 2007 majorée du complément exceptionnel de rémunération. Le montant le plus important sera retenu.

Une simulation de même type pourra, en tant que de besoin être réalisée pour les salariés sous convention collective.

- Ces mesures seront intégrées à un avenant de l'actuel accord d'intéressement qui pour qu'il produise ses effets fiscaux et sociaux devra impérativement être signé avant le 30 juin 2008.
- Dans le cadre du prochain accord d'intéressement, 2009-2011, la direction s'engage à ce que le pourcentage plafond de masse salariale distribué servant de base à l'intéressement ne soit pas inférieur à 5,25%.

(1) calculé sur la base du nombre de jours individuels de présence maximal (253 en 2008 pour un agent à temps plein)

3 - Examen du régime indemnitaire des agents publics

Sur la base du bilan annuel établi par la DRH et présenté en CMPC, la première réunion du groupe de travail consacré au sujet sera organisée en juin 2008. Les travaux pourront notamment conduire à des ajustements tant au plan du barème que des règles appliquées à l'occasion des changements d'échelon et de grade. Une attention particulière pourra être portée aux grades de fin de corps s'ils apparaissaient défavorisés.

4 – Primes variables d'objectifs

Les règles et modalités d'attribution des PVO seront présentées aux représentants du personnel avant la fin de l'année 2008.

5 – Des discussions seront engagées avant la fin de l'année 2008 sur des prestations d'ordre social de type chèque emploi service universel, frais de transports...

Fait à Paris, le

Pour les organisations syndicales

Pour la direction

US CD CGT

CFDT

Jerôme Nanty
Directeur des ressources
humaines Groupe

UNSA

CGC

FO

CFTC

SUD

SNUP