# **ACCORD D’ENTREPRISE**

# **REMUNERATIONS**

# **2018**

Entre,

EI Tuyauterie Electromécanique SAS (EI TEM) sise, 5 rue des Garennes – BP 53 à Gargenville (78440), représentée par,

Ci-après désignée « Direction »,

d’une part,

Et,

Délégué Syndical CFE-CGC,

Délégué Syndical CFTC BATI MAT TP,

Ci-après désignés « Organisations Syndicales Représentatives »,

d’autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**PREAMBULE**

Le présent accord fait suite aux négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (C. trav., art. L. 2242-1).

Par « tronc commun », il est entendu de prendre considération les salariés présents au moment de l’évènement et également 12 mois plus tôt.

1. **Augmentations**

Il sera procédé à des augmentations individuelles avec un engagement minimum de 0,8% d’augmentation de la masse salariale tronc commun de chaque catégorie.

Ces augmentations interviendront au 01/11/2018 pour la catégorie Ouvriers et au 01/01/2019 pour les catégories ETAM et Cadres.

1. **gratification de fin d’annee**

La neutralisation de l’absence à concurrence de 10 jours ouvrés prise en considération pour le calcul de la Gratification de Fin d’Année (GFA) est maintenue.

L’exercice comptable de 2018 sera sur 15 mois avec une date de clôture au 31/12/2018. Ainsi, la direction décale la date de versement des primes annuelles non contractuelle. Un premier versement aura lieu sur la paie du mois de novembre, un deuxième versement aura lieu sur la paie du mois de décembre il correspondra à un acompte sur la prime de gratification de fin d’année calculé sur un bilan prévisionnel. Le versement du solde interviendra après que la clôture d’exercice soit finalisée, soit au plus tard au mois d’avril 2019.

Pour l’année 2018, la Direction rappelle l’engagement minimum de versement de la GFA globale, qui intègre la partie contractuelle et la partie non contractuelle :

*Pour les Ouvriers :*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 1%, la gratification de fin d’année globale sera fixée à 0,55 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 2%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 0,65 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 3%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 0,75 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 4%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 0,85 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence.*

*Pour les ETAM et Cadres :*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 1%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 0,75 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 2%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 1,0 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 3%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 1,2 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence ;*

*- Dans le cas d’un résultat net après impôt et participation d’au moins 4%, la gratification de fin d’année globale serait fixée à 1,4 mois de salaire de la masse salariale de la catégorie avant proratisation du temps de présence.*

En ce qui concerne l’année 2019, la Direction refuse de s’engager sur un minimum, cela fera l’objet de négociation en 2019.

1. **INDEMNITES DE DEPLACEMENTS**

**3.1. Indemnité journalière de grand déplacement**

Pour le personnel non sédentaire, l’indemnité journalière de grand déplacement reste à
80,06 euros pour l’année 2019. Elle sera versée à condition que le salarié justifie à la fois de son domicile principal en fournissant l’un des justificatifs suivants à ses nom et prénom : avis de taxe d’habitation, facture d’eau, d’électricité, de gaz ou de ligne téléphonique fixe, ainsi que de son justificatif de frais de double résidence à proximité du chantier (justificatif validé par la Direction).

Cette indemnité de déplacement est versée par jour plein travaillé (hors vendredi). Les salariés ne transmettant pas les justificatifs indiqués percevront l’indemnité de petit déplacement.

Dans le cas où le vendredi serait travaillé, la valeur de l’indemnité journalière de déplacement versée restera de 27,50 euros dont une partie sera soumise à charges sociales.

**3.2. Indemnité de voyage périodique**

Pour le personnel non sédentaire, l’indemnité de voyage périodique sera de 0,50 euros par kilomètre à partir du 01/01/2019, le calcul de la distance reste inchangé.

**3.3. Indemnités journalières de petit déplacement**

Pour le personnel non sédentaire, les indemnités journalières de petit déplacement concernant la part transport sera augmentée de 0,5% pour toutes les catégories au 01/01/2019.

1. **Tickets restaurants**

Pour le personnel sédentaire, à compter du 01/01/2019, le montant du ticket restaurant alloué par jour travaillé restera fixé à 9,50 euros mais la part prise en charge par l’employeur sera fixée à 5,40 euros. La part salariale sera donc de 4,10 euros.

1. **Prime de non absenteisme**

La prime de « non absentéisme » est maintenue pour l’année 2019 sous les mêmes conditions énoncées dans l’Accord Rémunération de 2017. Le calcul suivra les mêmes règles qu’auparavant.

1. **AUTRES REMUNERATIONS**

**6.1. Primes de chantier**

Des objectifs seront fixés avant le début des travaux sur la totalité ou des parties du chantier. Ils seront communiqués sur le chantier. En fonction de l’atteinte de ces objectifs, des primes d’ « objectifs chantier » seront attribuées au personnel Ouvriers et ETAM non sédentaire intervenu sur le chantier en question au prorata du temps de présence.

**6.2. Gratification complémentaire**

Une gratification complémentaire sera attribuée au personnel ETAM Sédentaire calculée sur les mêmes bases que les années précédentes, et si possible, versée sur les appointements du mois d’Avril 2019.

**6.3. Rémunération variable**

Pour le personnel Cadres, des rémunérations variables seront maintenues et payées au regard de l’atteinte des objectifs fixés pour chacun des salariés concernés.

Un travail a commencé en 2018 avec les DS sur la mise en place de nouvelles règles de calcul pour les rémunérations variables, la Direction s’engage à terminer ce travail avant la prochaine réunion de NAO 2019.

1. **COMMUNICATION**

La Direction réalisera deux communications par an auprès des salariés afin de présenter les orientations stratégiques de la société.

**Champ d’application, DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION, DENONCIATION et DEPOT de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise EI Tuyauterie Electromécanique.

Il est conclu pour une durée déterminée d’un an.

Il entre en vigueur à compter du 01/11/2018.

Il pourra être révisé en tout ou partie à tout moment, pendant la période d’application, par accord entre les parties. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi (C. trav., art. L. 2261-7 et L. 2261-8).

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Mantes-La-Jolie et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud’hommes de Mantes-La-Jolie.

Fait à Gargenville, le 07/11/2018

Pour **EI Tuyauterie Electromécanique SAS,**

Pourla **CFE-CGC,** Pour la **CFTC BATI MAT TP**