

Protocole de fin de conflit

1 – Préambule

La CGT a déposé un préavis de grève pour un mouvement débutant le 4 février 2013 et pour une durée d'un mois.

Le syndicat FO a également déposé un préavis de grève pour un mouvement débutant le 4 février 2013 pour une durée illimitée .

Les autres organisations syndicales ne se sont pas officiellement associées à ce mouvement.

Les parties se sont rapprochées en amont du préavis et dans le cadre des négociations devant être réalisées à l'occasion du dépôt d'un préavis en vertu de l'article L.2512-2 du Code du travail pour mettre un terme au conflit collectif qui visait à faire aboutir les revendications exprimées (hors revendications SNB qui ne relèvent pas du périmètre de compétence de Storengy mais de la Branche professionnelle des IEG).

2- Engagements

Afin de mettre un terme définitif au conflit initié, à la date de signature du présent protocole, les parties signataires du présent protocole conviennent des mesures suivantes dont la mise en œuvre s'étalera jusqu'à début 2016 sur le périmètre France de Storengy :

1. La ligne directrice de la Direction est de ne pas désactiver d'autres sites ni d'ateliers. Ceci passe par la compétitivité de notre offre et par une évolution rapide des règles réglementaires en matière d'allocations de stockages. La Direction s'engage à poursuivre les investissements nécessaires à une exploitation des installations en toute sécurité et en conformité avec les obligations réglementaires.
2. La Direction s'engage à tenir régulièrement informés le CE et le personnel sur ces sujets.
3. A partir du printemps 2013, le management de la DOP partagera avec le personnel de chaque site les modalités d'exploitation des stockages dans le contexte commercial du moment. A cette occasion seront examinées les activités externalisées.
Ce dispositif sera également mis en place pour le personnel du GIP.
Les interactions entre la DOP et le GIP seront examinées dans ce cadre.
Le Comité d'Entreprise sera tenu régulièrement informé de ces différents échanges et de leurs résultats.
4. La Direction s'engage à mettre en place dès 2013 avec les Organisations Syndicales un Observatoire de l'Emploi et du Professionnalisme, afin d'examiner le devenir des emplois vacants (retraite, mutation...) et l'évolution du professionnalisme des métiers. Un point zéro des postes vacants sera établi sur la base des organigrammes au 31/12/2012.
Ce dispositif de concertation se réunira tous les trimestres et sera composé de représentants des filières métiers. Ce dispositif est mis en place jusqu'à fin 2015.

5. Par ailleurs, **dans le cadre du management des compétences et de l'accompagnement des parcours professionnels**, en complément à un taux de promotion 2013 arrêté à 15% qui sera réparti uniformément entre les différentes entités, la Direction s'engage à mettre en œuvre les 6 points complémentaires suivants :

- La garantie qu'aucun salarié, hors conséquences disciplinaires, n'aura eu une évolution de sa rémunération principale (NR, échelon) inférieure à l'inflation cumulée sur une période de quatre ans. Les décisions d'évolution de rémunération qui seraient prises pour y remédier seront hors contingent (avancement ou Adp); cette mesure sera étudiée sur la période de quatre ans débutant à partir du 31/12/2009 ; elle sera lancée chaque fin d'année de 2013 à 2015. Si un écart était constaté fin de l'année N, il serait corrigé au 1^{er} janvier de l'année N,
- La poursuite de **l'accompagnement en 2013** d'une partie du personnel appartenant au **collège exécution vers le collège maîtrise dans un emploi en position G**, cette mesure concernera la moitié des salariés du collège exécution soit 18 des 35 (environ) salariés de ce collège ; l'accompagnement du personnel exécution restant vers le collège maîtrise se poursuivra au delà,
- L'enrichissement en 2013 du **parcours professionnel de la filière maintenance** en mettant en place sur chaque site un technicien de maintenance confirmé (ou assistant technique) en position F, soit la transformation de 11 emplois dont six seront accompagnées d'une promotion en GF,
- à partir du 2nd semestre 2013 **la poursuite de la mise en place de la nouvelle filière conduite** avec la transformation de 10 emplois en techniciens de conduite confirmés en position F dont la moitié sera accompagnée d'une promotion en GF. Un examen particulier du professionnalisme des techniciens de conduite confirmés nommés au 1^{er} juin 2012 sera réalisé en 2013,
- L'enrichissement durant le premier trimestre 2013 du **parcours professionnel au sein du GIP** par la transformation de 3 emplois de techniciens en techniciens senior en position F,
- L'examen attentif du **professionnalisme de l'équipe puits du GIP** à l'occasion de son transfert vers la DOP prévu en 2013 qui se traduira par 4 promotions en GF,
- Un contingent exceptionnel équivalent à 35 NR à effet du 1^{er} janvier 2013 est mis en place en 2013 pour l'accompagnement d'un certain nombre de situations sur l'ensemble du périmètre de Storengy.

Par ailleurs, il est convenu la possibilité d'un étalement des heures de grève.

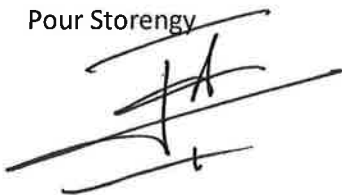
Enfin, pour les agents ayant participé aux réunions d'information du personnel, dans ces circonstances exceptionnelles, leur crédit d'heure individuel 028 est porté à 24 heures pour l'année 2013.

Un bilan intermédiaire des mesures sera organisé avec les parties signataires fin juin/début juillet 2013.

Cet accord engage les signataires.

Fait à Bois-Colombes, le 11 février 2013

Pour Storengy



Pour la CGT

M. GALI AN 14



Pour FO

OSMAN CELIK

