

BILAN SOCIAL D'ENTREPRISE

Année 2007

1. Emploi

11. Effectifs

11.1 Effectif total au 31 décembre

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	122	116	111
Maîtrise	489	522	533
Cadres	152	157	173
TOTAL	763	795	817

Y compris les contrats en alternance : 35 contrats d'apprentissage + 13 contrats de professionnalisation

Détachés CdF	2005	2006	2007
Ouvriers	7	5	3
ETAM	2	2	2
Ingénieurs	2	0	0
TOTAL	11	7	5

11.2 Effectif permanent

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	112	86	67
Maîtrise	489	508	523
Cadres	152	151	157
TOTAL	753	745	747

L'effectif permanent= salariés temps plein , inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

11.3 Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	23	35
Maîtrise	1	5	13
Cadres	1	0	0
TOTAL	2	28	48

Détachés CdF	2005	2006	2007
Ouvriers	0	0	0
ETAM	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0
TOTAL	0	0	0

11 .4 Effectif mensuel moyen de l'année considérée

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	117,08	104.69	103.36
Maîtrise	491,92	514.32	531.98
Cadres	155,17	155.92	169,00
TOTAL	764,17	774,93	804.34

Moyenne des effectifs moyens mensuels (y compris les contrats en alternance et les vacataires)

Détachés CdF	2005	2006	2007
Ouvriers	32,17	6.25	3,08
ETAM	9,58	4.33	2,75
Ingénieurs	2,08	1.67	0
TOTAL	43,83	12.25	5,83

11.5 Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

Salariés	2005		2006		2007	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Exécution	120	2	112	4	107	4
Maîtrise	435	54	465	57	480	53
Cadres	125	27	133	24	139	34
TOTAL	680	83	710	85	726	91

Y compris les contrats en alternance et les vacataires.

Détachés CdF	2005		2006		2007	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ouvriers	7	0	5	0	3	0
ETAM	2	0	2	0	2	0
Ingénieurs	2	0	0	0	0	0
TOTAL	11	0	7	0	5	0

11.6 Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre

Salariés – Total	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	20	45	55
26 à 35 ans	139	139	143
36 à 45 ans	253	242	200
46 à 55 ans	337	355	400
Plus de 55 ans	14	14	19
TOTAL	763	795	817

Salariés – Exécution	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	11	32	48
26 à 35 ans	30	32	31
36 à 45 ans	55	34	14
46 à 55 ans	26	18	18
Plus de 55 ans	0	0	0
TOTAL	122	116	111

Salariés – Maîtrise	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	9	13	6
26 à 35 ans	82	82	84
36 à 45 ans	165	174	150
46 à 55 ans	229	249	288
Plus de 55 ans	4	4	5
TOTAL	489	522	533

Salariés – Cadres	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	0	0	1
26 à 35 ans	27	25	28
36 à 45 ans	33	34	36
46 à 55 ans	182	88	94
Plus de 55 ans	10	10	14
TOTAL	152	157	173

Détachés – Total	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	0	0	0
26 à 35 ans	0	0	0
36 à 45 ans	3	1	0
46 à 55 ans	7	5	4
Plus de 55 ans	1	1	1
TOTAL	11	7	5

Détachés – Ouvriers	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	0	0	0
26 à 35 ans	0	0	0
36 à 45 ans	3	1	0
46 à 55 ans	4	4	3
Plus de 55 ans	0	0	0
TOTAL	7	5	3

Détachés – ETAM	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	0	0	0
26 à 35 ans	0	0	0
36 à 45 ans	0	0	0
46 à 55 ans	2	1	1
Plus de 55 ans	0	1	1
TOTAL	2	2	2

Détachés – Ingénieurs	2005	2006	2007
Moins de 26 ans	0	0	0
26 à 35 ans	0	0	0
36 à 45 ans	0	0	0
46 à 55 ans	1	0	0
Plus de 55 ans	1	0	0
TOTAL	2	0	0

11.7 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté

Salariés – Total	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	108	123	126
6 à 15 ans	156	172	191
16 à 25 ans	218	199	137
26 à 35 ans	276	293	353
Plus de 35 ans	5	8	10
TOTAL	763	795	817

Salariés – Exécution	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	30	52	67
6 à 15 ans	27	32	29
16 à 25 ans	43	20	9
26 à 35 ans	22	12	6
Plus de 35 ans	0	0	0
TOTAL	122	116	111

Salariés – Maîtrise	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	34	32	28
6 à 15 ans	114	122	125
16 à 25 ans	145	151	104
26 à 35 ans	194	213	271
Plus de 35 ans	2	4	5
TOTAL	489	522	533

Salariés – Cadres	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	44	39	31
6 à 15 ans	15	18	37
16 à 25 ans	30	28	24
26 à 35 ans	60	68	76
Plus de 35 ans	3	4	5
TOTAL	152	157	173

Détachés – Total	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	0	0	0
6 à 15 ans	0	0	0
16 à 25 ans	7	3	2
26 à 35 ans	4	3	2
Plus de 35 ans	0	1	1
TOTAL	11	7	5

Détachés – Ouvriers	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	0	0	0
6 à 15 ans	0	0	0
16 à 25 ans	6	2	1
26 à 35 ans	1	3	2
Plus de 35 ans	0	0	0
TOTAL	7	5	3

Détachés – ETAM	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	0	0	0
6 à 15 ans	0	0	0
16 à 25 ans	0	1	1
26 à 35 ans	2	0	0
Plus de 35 ans	0	1	1
TOTAL	2	2	2

Détachés – Ingénieurs	2005	2006	2007
Moins de 6 ans	0	0	0
6 à 15 ans	0	0	0
16 à 25 ans	0	0	0
26 à 35 ans	2	0	0
Plus de 35 ans	0	0	0
TOTAL	2	0	0

11.8 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité

Salariés	2005		2006		2007	
	Français	Etrangers	Français	Etrangers	Français	Etrangers
Exécution	121	1	115	1	110	1
Maîtrise	487	2	520	2	530	3
Cadres	147	5	154	3	168	5
TOTAL	755	8	789	6	808	9

Y compris les apprentis et les vacataires.

Détachés CdF	2005		2006		2007	
	Français	Etrangers	Français	Etrangers	Français	Etrangers
Ouvriers	7	0	5	0	3	0
ETAM	2	0	2	0	2	0
Ingénieurs	2	0	0	0	0	0
TOTAL	11	0	7	0	5	0

11.9 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée.

Salariés	2005	2006	2007
GF 03	0	0	0
GF 04	18	16	4
GF 05	36	29	28
GF 06	68	48	34
Total Exécution	122	93	66
GF 07	112	122	130
GF 08	154	136	134
GF 09	67	92	94
GF 10	79	79	75
GF 11	74	87	96
Total Maîtrise	486	516	529
Total Cadres	141	149	168
TOTAL	730	749	763

Remarque : Ne figurent dans ce tableau que les agents au statut des IEG.

Détachés CdF	2005	2006	2007
Ouvriers	7	5	3
Techniciens	0	0	0
Agents de maîtrise	2	2	2
Employés	0	0	0
Ingénieurs	2	0	0
TOTAL	11	7	5

12. Travailleurs extérieurs

12.1 Nombre de stagiaires étudiants

	2005	2006	2007
Ingénieurs, cadres	ND	44	23
Autres	ND	21	69
TOTAL	54	65	92

12.2 Nombre mensuel moyen de travailleurs temporaires

	2005	2006	2007
TOTAL	6,10	5,14	6,75

Rapport du nombre de jours travaillés par des intérimaires divisé par le nombre total de jours travaillés dans l'année.

12.3 Durée moyenne des contrats temporaires

	2005	2006	2007
TOTAL (en jours)	150.64	96,8	83,52

Rapport du nombre de jours travaillés par des intérimaires divisé par le nombre d'intérimaires employés dans l'année.

13. Embauches au cours de l'année considérée

13.1 Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	11	7	0
Maîtrise	1	6	2
Cadres	4	2	7
TOTAL	16	15	9

Il s'agit des entrées à l'effectif de la SNET au statut des IEG (admissions en stage ou titularisation directe) ou en qualité de salarié sous contrat à durée indéterminée. (y compris le médecin vacataire.)

13.2 Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	23	23
Maîtrise	1	5	4
Cadres	1	0	0
TOTAL	2	28	27

Il s'agit des entrées à l'effectif de la SNET en qualité d'agent temporaire ou de salarié sous contrat à durée déterminée.

14. Départs

14.1 Total des départs

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	1	1	1
Maîtrise	10	4	6
Cadres	13	5	1
TOTAL	24	10	8

14.2 Nombre de démissions

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	5	1	2
Cadres	16	1	1
TOTAL	21	2	3

14.3 Nombre de licenciements pour cause économique

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
TOTAL	0	0	0

14.4 Nombre de licenciements pour d'autres causes

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
TOTAL	0	0	0

14.5 Nombre de fins de contrats à durée déterminée

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	1	0
Maîtrise	1	1	2
Cadres	0	0	0
TOTAL	1	2	2

Il s'agit des fins de contrats à durée déterminée ou d'engagements d'agents temporaires.

14.6 Départ au cours de la période d'essai

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
TOTAL	0	0	0

A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

14.7 Mutations dans un autre établissement

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	4	2	2
Maîtrise	6	6	3
Cadres	2	1	8
TOTAL	12	9	13

14.8 Départs volontaires en retraite normale ou anticipée ou en préretraite

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
TOTAL	0	0	0

14.9 Décès

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	1	1
Maîtrise	1	1	2
Cadres	0	0	0
TOTAL	1	2	3

14.b Départs des agents détachés

14.b.1 Mesures d'âge (départ en retraite normale, retraite anticipée, préretraite ou CCFC)

	2005	2006	2007
Ouvriers	59	3	2
ETAM	52	0	0
Ingénieurs	0	2	0
TOTAL	111	5	2

14.b.2 Retour entreprise d'origine

	2005	2006	2007
Ouvriers	0	0	0
ETAM	0	0	0
Ingénieurs	1	0	0
TOTAL	1	0	0

14.b.3 Autres (démission, licenciement, décès...)

	2005	2006	2007
Ouvriers	0	0	0
ETAM	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0
TOTAL	0	0	0

15. Chômage

15.1 Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Détachés CdF	2005	2006	2007
Ouvriers	0	0	0
ETAM	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0
TOTAL	0	0	0

15.2 Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée

Salariés	2005		2006		2007	
	Indemnisées	Non indemnisées	Indemnisées	Non indemnisées	Indemnisées	Non indemnisées
Exécution	0	0	0	0	0	0
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Cadres	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

Détachés CdF	2005		2006		2007	
	Indemnisées	Non indemnisées	Indemnisées	Non indemnisées	Indemnisées	Non indemnisées
Ouvriers	0	0	0	0	0	0
ETAM	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

2. Rémunérations et charges accessoires

21. Montant des rémunérations.

21.1 Masse salariale annuelle brute totale / Effectif mensuel moyen.

Salariés	2005		2006		2007	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Exécution	34 548	NR	32 899	24 990	27985	13115
Maîtrise	40 902	31 899	43 277	32 447	44750	32613
Cadre	69 299	54 714	74 362	55 931	76856	55281

21.2 Grille des rémunérations IEG

Majoration résidentielle 24% (au 31/12/2007)

NR	ECHELON						
	04	05	06	07	08	09	10
10	1122,53	1189,88	1201,10	1223,55	1257,23	1290,91	1324,58
20	1186,75	1257,96	1269,82	1293,56	1329,16	1364,76	1400,37
25	1210,77	1283,41	1295,52	1319,73	1356,06	1392,38	1428,70
30	1234,78	1308,87	1321,21	1345,91	1382,95	1420,00	1457,04
35	1258,79	1334,32	1346,91	1372,09	1409,85	1447,61	1485,38
40	1283,37	1360,37	1373,20	1398,87	1437,37	1475,87	1514,37
45	1309,06	1387,60	1400,69	1426,87	1466,14	1505,41	1544,69
50	1334,75	1414,83	1428,18	1454,87	1494,92	1534,96	1575,00
55	1360,44	1442,06	1455,67	1482,88	1523,69	1564,50	1605,31
60	1386,68	1469,89	1483,75	1511,49	1553,09	1594,69	1636,29
65	1415,17	1500,08	1514,23	1542,53	1584,99	1627,44	1669,90
70	1444,76	1531,45	1545,90	1574,79	1618,14	1661,48	1704,82
75	1471,57	1559,87	1574,58	1604,01	1648,16	1692,31	1736,45
80	1498,38	1588,28	1603,26	1633,23	1678,18	1723,13	1768,09
85	1532,44	1624,39	1639,72	1670,37	1716,34	1762,31	1808,29
90	1567,63	1661,69	1677,36	1708,72	1755,74	1802,77	1849,80
95	1602,25	1698,39	1714,41	1746,46	1794,52	1842,59	1890,66
100	1638,00	1736,28	1752,66	1785,42	1834,56	1883,70	1932,84
105	1675,97	1776,53	1793,29	1826,81	1877,09	1927,37	1977,65
110	1715,07	1817,97	1835,12	1869,42	1920,87	1972,32	2023,78
115	1757,51	1862,96	1880,53	1915,68	1968,41	2021,14	2073,86
120	1801,07	1909,13	1927,14	1963,17	2017,20	2071,23	2125,26
125	1845,75	1956,49	1974,95	2011,86	2067,24	2122,61	2177,98
130	1890,98	2004,44	2023,35	2061,17	2117,90	2174,63	2231,36
135	1937,90	2054,17	2073,55	2112,31	2170,44	2228,58	2286,72
140	1985,92	2105,08	2124,94	2164,66	2224,23	2283,81	2343,39
145	2035,07	2157,17	2177,52	2218,23	2279,28	2340,33	2401,38
150	2085,33	2210,45	2231,30	2273,01	2335,57	2398,13	2460,69
155	2136,15	2264,32	2285,68	2328,41	2392,49	2456,58	2520,66
160	2188,65	2319,97	2341,85	2385,63	2451,29	2516,95	2582,61
165	2241,70	2376,21	2398,62	2443,46	2510,71	2577,96	2645,21
170	2296,43	2434,22	2457,18	2503,11	2572,01	2640,90	2709,79
175	2353,40	2494,60	2518,14	2565,20	2635,81	2706,41	2777,01
180	2411,48	2556,17	2580,28	2628,51	2700,86	2773,20	2845,54

NR	04	05	06	07	08	09	10
185	2470,68	2618,92	2643,62	2693,04	2767,16	2841,28	2915,40
190	2531,55	2683,44	2708,76	2759,39	2835,34	2911,28	2987,23
195	2594,10	2749,74	2775,69	2827,57	2905,39	2983,21	3061,04
200	2657,76	2817,23	2843,81	2896,96	2976,70	3056,43	3136,16
205	2723,66	2887,08	2914,32	2968,79	3050,50	3132,21	3213,92
210	2791,24	2958,71	2986,63	3042,45	3126,19	3209,92	3293,66
215	2859,93	3031,53	3060,13	3117,32	3203,12	3288,92	3374,72
220	2930,30	3106,12	3135,42	3194,03	3281,93	3369,84	3457,75
225	3002,90	3183,07	3213,10	3273,16	3363,25	3453,33	3543,42
230	3077,18	3261,81	3292,58	3354,12	3446,44	3538,75	3631,07
235	3153,69	3342,91	3374,44	3437,52	3532,13	3626,74	3721,35
240	3231,87	3425,79	3458,10	3522,74	3619,70	3716,65	3813,61
245	3311,18	3509,85	3542,96	3609,18	3708,52	3807,85	3907,19
250	3392,71	3596,28	3630,20	3698,06	3799,84	3901,62	4003,40
255	3477,04	3685,66	3720,43	3789,98	3894,29	3998,60	4102,91
260	3563,05	3776,83	3812,46	3883,72	3990,61	4097,50	4204,39
265	3651,28	3870,36	3906,87	3979,90	4089,44	4198,98	4308,52
270	3741,20	3965,67	4003,08	4077,91	4190,14	4302,38	4414,61
275	3833,35	4063,35	4101,68	4178,35	4293,35	4408,35	4523,35
280	3928,29	4163,98	4203,27	4281,83	4399,68	4517,53	4635,38
285	4017,08	4258,11	4298,28	4378,62	4499,13	4619,65	4740,16
290	4107,56	4354,01	4395,08	4477,24	4600,46	4723,69	4846,92
295	4199,14	4451,09	4493,09	4577,07	4703,04	4829,02	4954,99
300	4292,41	4549,95	4592,88	4678,73	4807,50	4936,27	5065,04
305	4387,91	4651,18	4695,06	4782,82	4914,46	5046,09	5177,73
310	4485,64	4754,78	4799,64	4889,35	5023,92	5158,49	5293,06
315	4586,17	4861,34	4907,20	4998,92	5136,51	5274,09	5411,68
320	4689,48	4970,85	5017,75	5111,54	5252,22	5392,91	5533,59
325	4791,68	5079,18	5127,10	5222,93	5366,68	5510,44	5654,19
330	4896,12	5189,88	5238,85	5336,77	5483,65	5630,53	5777,42
340	5016,19	5317,16	5367,32	5467,65	5618,13	5768,62	5919,10
350	5016,19	5317,16	5367,32	5467,65	5618,13	5768,62	5919,10
355	5127,88	5435,56	5486,83	5589,39	5743,23	5897,06	6050,90
360	5245,72	5560,46	5612,92	5717,83	5875,21	6032,58	6189,95

La rémunération annuelle inclut la gratification de fin d'année

Majoration résidentielle 25% (au 31/12/2006)

NR	ECHELON						
	04	05	06	07	08	09	10
10	1131,58	1199,47	1210,79	1233,42	1267,37	1301,32	1335,26
20	1196,32	1268,10	1280,06	1303,99	1339,88	1375,77	1411,66
25	1220,53	1293,76	1305,97	1330,38	1366,99	1403,61	1440,23
30	1244,74	1319,42	1331,87	1356,76	1394,11	1431,45	1468,79
35	1268,95	1345,08	1357,77	1383,15	1421,22	1459,29	1497,36
40	1293,72	1371,34	1384,28	1410,15	1448,96	1487,77	1526,59
45	1319,61	1398,79	1411,99	1438,38	1477,97	1517,56	1557,14
50	1345,51	1426,24	1439,70	1466,61	1506,97	1547,34	1587,70
55	1371,41	1453,69	1467,41	1494,83	1535,98	1577,12	1618,26
60	1397,87	1481,74	1495,72	1523,67	1565,61	1607,55	1649,48
65	1426,58	1512,17	1526,44	1554,97	1597,77	1640,57	1683,36
70	1456,42	1543,80	1558,37	1587,49	1631,19	1674,88	1718,57
75	1483,44	1572,45	1587,28	1616,95	1661,45	1705,95	1750,46
80	1510,46	1601,09	1616,19	1646,40	1691,72	1737,03	1782,35
85	1544,80	1637,49	1652,94	1683,84	1730,18	1776,52	1822,87
90	1580,27	1675,09	1690,89	1722,50	1769,90	1817,31	1864,72
95	1615,18	1712,09	1728,24	1760,54	1809,00	1857,45	1905,91
100	1651,21	1750,28	1766,79	1799,81	1849,35	1898,89	1948,42
105	1689,49	1790,86	1807,75	1841,54	1892,23	1942,91	1993,60
110	1728,90	1832,63	1849,92	1884,50	1936,36	1988,23	2040,10
115	1771,68	1877,98	1895,70	1931,13	1984,28	2037,43	2090,59
120	1815,59	1924,53	1942,69	1979,00	2033,47	2087,93	2142,40
125	1860,63	1972,27	1990,88	2028,09	2083,91	2139,73	2195,55
130	1906,23	2020,61	2039,67	2077,79	2134,98	2192,17	2249,36
135	1953,52	2070,73	2090,27	2129,34	2187,95	2246,55	2305,16
140	2001,94	2122,06	2142,07	2182,11	2242,17	2302,23	2362,29
145	2051,48	2174,57	2195,08	2236,11	2297,66	2359,20	2420,75
150	2102,15	2228,28	2249,30	2291,34	2354,41	2417,47	2480,54
155	2153,38	2282,58	2304,12	2347,18	2411,78	2476,39	2540,99
160	2206,30	2338,68	2360,74	2404,87	2471,05	2537,24	2603,43
165	2259,78	2395,37	2417,97	2463,16	2530,96	2598,75	2666,54
170	2314,95	2453,85	2477,00	2523,30	2592,75	2662,20	2731,64
175	2372,38	2514,72	2538,44	2585,89	2657,06	2728,23	2799,40
180	2430,93	2576,78	2601,09	2649,71	2722,64	2795,56	2868,49

NR	04	05	06	07	08	09	10
185	2490,60	2640,04	2664,94	2714,76	2789,47	2864,19	2938,91
190	2551,97	2705,08	2730,60	2781,64	2858,20	2934,76	3011,32
195	2615,02	2771,92	2798,07	2850,37	2928,82	3007,27	3085,72
200	2679,20	2839,95	2866,74	2920,33	3000,70	3081,08	3161,45
205	2745,63	2910,37	2937,82	2992,74	3075,10	3157,47	3239,84
210	2813,75	2982,57	3010,71	3066,99	3151,40	3235,81	3320,22
215	2882,99	3055,97	3084,80	3142,46	3228,95	3315,44	3401,93
220	2953,93	3131,17	3160,70	3219,78	3308,40	3397,02	3485,64
225	3027,12	3208,74	3239,01	3299,56	3390,37	3481,18	3572,00
230	3101,99	3288,11	3319,13	3381,17	3474,23	3567,29	3660,35
235	3179,12	3369,87	3401,66	3465,24	3560,61	3655,99	3751,36
240	3257,94	3453,41	3485,99	3551,15	3648,89	3746,63	3844,36
245	3337,88	3538,15	3571,53	3638,29	3738,42	3838,56	3938,70
250	3420,07	3625,28	3659,48	3727,88	3830,48	3933,08	4035,69
255	3505,08	3715,39	3750,44	3820,54	3925,69	4030,84	4136,00
260	3591,78	3807,29	3843,21	3915,04	4022,79	4130,55	4238,30
265	3680,73	3901,57	3938,38	4012,00	4122,42	4232,84	4343,26
270	3771,37	3997,65	4035,37	4110,79	4223,93	4337,07	4450,22
275	3864,26	4096,12	4134,76	4212,04	4327,97	4443,90	4559,83
280	3959,97	4197,56	4237,16	4316,36	4435,16	4553,96	4672,76
285	4049,48	4292,45	4332,94	4413,93	4535,42	4656,90	4778,39
290	4140,68	4389,12	4430,53	4513,34	4637,56	4761,78	4886,00
295	4233,01	4486,99	4529,32	4613,98	4740,97	4867,96	4994,95
300	4327,03	4586,65	4629,92	4716,46	4846,27	4976,08	5105,89
305	4423,29	4688,69	4732,93	4821,39	4954,09	5086,79	5219,49
310	4521,82	4793,12	4838,34	4928,78	5064,43	5200,09	5335,74
315	4623,15	4900,54	4946,77	5039,23	5177,93	5316,62	5455,32
320	4727,30	5010,94	5058,21	5152,76	5294,58	5436,40	5578,22
325	4830,33	5120,15	5168,45	5265,05	5409,96	5554,87	5699,78
330	4935,60	5231,74	5281,09	5379,81	5527,87	5675,94	5824,01
340	5056,64	5360,04	5410,61	5511,74	5663,44	5815,14	5966,84
350	5056,64	5360,04	5410,61	5511,74	5663,44	5815,14	5966,84
355	5169,24	5479,39	5531,08	5634,47	5789,54	5944,62	6099,70
360	5288,02	5605,31	5658,19	5763,95	5922,59	6081,23	6239,87

22. Hiérarchie des rémunérations.

22.1 Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants (ou équivalents) et la moyenne des rémunérations des ouvriers (ou équivalents)

Salariés	2005	2006	2007
TOTAL	1,94	2.18	2.67

22.2 Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

Salariés	2005	2006	2007
TOTAL	1 280 441	1 453 934	1 526 610

23. Charges accessoires

23.1 Avantages sociaux dans l'entreprise

SALARIES :

Indemnisation de la maladie

En cas de maladie ou de blessure non couverte en raison de la législation sur les accidents du travail, les agents statutaires mis dans l'incapacité de travailler ont droit, dès le premier jour et pour la durée de leur incapacité de travail, à leur salaire ou traitement intégral, allocations et avantages de toute nature compris, à l'exclusion des indemnités de fonction et cela à concurrence :

- d'une durée de 365 jours sur une période de quinze mois pour les maladies ou blessures courantes ;
- d'une durée de trois ans en cas de longue maladie quel qu'en soit le caractère.

Dans le cas où un repos supplémentaire s'avérerait nécessaire, l'agent intéressé bénéficierait, au-delà de ces trois ans, de son demi-salaire ou traitement pendant une période de deux ans.

Le droit aux prestations salaires est ouvert lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Etre agent statutaire ;
- Etre en activité de service ;
- Se trouver en position d'incapacité de travail médicalement et réglementairement justifiée.
- Aucune condition de durée d'affiliation ou de durée de travail salarié n'est exigée par le statut national.

Indemnisation des jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :

- le 1er janvier et son lendemain, si cette fête tombe un dimanche,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le 8 mai,
- le jeudi de l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- le 15 août,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- Noël et son lendemain, si le jour de Noël tombe un dimanche,
- le jour de la fête locale

Pour chaque heure normale de travail effectuée un jour férié, l'agent en service continu a droit, outre son salaire horaire normal, à l'indemnité de jours fériés :

- jour: salaire horaire normal x 1,75
- nuit: salaire horaire normal x 2,25.

Cet agent travaillant un jour férié (en heures normales ou supplémentaires) a droit en outre à un repos compensateur supplémentaire égal au nombre d'heures travaillées ce jour.

Les heures effectuées un jour férié par les agents en régime discontinu sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles sont majorées suivant les mêmes taux que ceux indiqués ci-dessus. Les agents assurant une astreinte un jour férié bénéficient en outre d'un repos compensateur d'une durée égale au nombre d'heures d'astreinte accomplies ce jour limitée à 1/5^{ème} de la durée hebdomadaire en vigueur.

Les heures effectuées le 1er mai donnent lieu au versement d'une indemnité supplémentaire au taux normal sans majoration.

Prime d'ancienneté

En 2007, Il existe 10 positions en échelon. A chaque position correspond un taux de majoration d'ancienneté, conformément au tableau suivant :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ancienneté totale	0	1	2	4	6	9,5	13	17	21	25
Majoration d'ancienneté	0%	6%	7%	9%	12%	15%	18%	22%	26%	30%

La rémunération de début est établie sur la base de l'échelon 4.

L'échelon est incrémenté au 1er jour du mois au cours duquel l'échéance est atteinte.

Congé de maternité

Agents statutaires	Congé (en semaines)		
	Prénatal	Postnatal	Total
<u>1^{er} et 2^e enfant</u>			
- naissance simple	8	12	20
- naissance multiple	8	14	22
<u>3^e enfant et plus</u>			
- naissance simple	8	20	28
- naissance multiple	8	22	30
<u>Adoption</u>	-	Même congé postnatal	

Conges de paternité

La durée du congé paternité est de 11 jours calendaires consécutifs au plus. Le congé de paternité n'est pas fractionnable et sa durée peut-être inférieure à 11 jours si le père ne souhaite pas prendre la totalité de ses droits. En cas de grossesse multiple, la durée du congé est portée à 18 jours calendaires.

Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant, dans un délai de 4 mois et doit débiter effectivement avant l'expiration de ce délai.

Congés payés

La durée du congé est de 26 jours ouvrés. En outre, les agents qui prennent au moins une semaine de congé en dehors de la période de pointe de l'exploitation bénéficient d'une bonification d'un jour de congé à prendre dans l'année.

Les agents titulaires bénéficient en outre d'un congé d'ancienneté lorsqu'ils totalisent 25 ans de service décomptés comme pour la fixation de la position en échelon.

Les services décomptés comme indiqués ci-dessus donnent droit à :

- 1 jour dans la 26^{ème} année
- 2 jours dans la 27^{ème} année
- 3 jours dans la 28^{ème} année
- 4 jours dans la 29^{ème} année
- 5 jours dans la 30^{ème} année et au-delà.

L'absence pour maladie pendant une partie de la période de référence n'entraîne aucune réduction des congés annuels. Par contre, l'agent absent pour maladie pendant la totalité de la période de référence n'a pas droit aux congés.

Congés pour événements familiaux

Des congés spéciaux dits d'ordre familial sont accordés dans les cas suivants :

- mariage ou remariage de l'agent : 6 jours
- mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint (s'il a été élevé au foyer) : 2 jours
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours
- décès du conjoint : 6 jours
- décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : 4 jours
- décès du père ou de la mère : 4 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle sœur, beaux-parents : 3 jours
- décès des grands-parents et des petits-enfants : 3 jours
- 1ère communion d'un enfant : 1 jour

Les mères de famille sont autorisées à disposer, jusqu'au seizième anniversaire de leur dernier enfant, d'une journée de congé tous les deux mois pour faire face à leurs obligations familiales.

Les mères de famille se trouvant dans l'obligation de rester au foyer pour soigner leur enfant malade peuvent obtenir de leur chef de service des autorisations d'absence sans qu'il y ait lieu à des récupérations, pour des durées restant dans des limites raisonnables, et ne devant en aucun cas conduire à des abus.

Indemnités pour événements familiaux

	Montant	Plancher	Plafond
Indemnité de secours immédiat au décès	2 mois de salaire	Coef. 325	
Indemnité bénévole de secours immédiat au décès	Frais d'obsèques réels		Indemnité de secours immédiat
Indemnité de mariage	2 mois de salaire	Coef. 325	
Indemnité de remariage	1 mois de salaire	1,5 x Coef. 325	
Indemnité de naissance – 1er enfant	1 mois de salaire	Coef. 325	
Indemnité de naissance – 2ème ou 3ème enfant	1,5 mois de salaire	Coef. 325	
Indemnité de naissance – 4ème enfant et suivants	2 mois de salaire	Coef. 325	

Coefficient 325 avec :	<i>Montant</i>
Majoration résidentielle 25%	1 802,53
Majoration résidentielle 24%	1 788,11

Montants au 31/12/2006

Primes de départ en retraite

Les agents devenant bénéficiaires d'une pension statutaire de vieillesse à jouissance immédiate perçoivent une indemnité de trois mensualités de traitement, modulée en fonction du taux de liquidation de leur pension au jour de leur mise en inactivité.

Le montant de l'indemnité est déterminé suivant la formule :

$$I \text{ max.} = 3 \times R \times (T \times 0.75)$$

Où

R : mensualité de traitement du dernier mois d'activité (avec coefficient minimum 325).

T : taux de liquidation, correspondant au coefficient total de liquidation de la pension.

Pour les agents dont le montant de la pension est écrêté, le taux de liquidation à retenir pour le calcul de l'indemnité est la plus grande des deux valeurs suivantes :

- soit le coefficient de liquidation principal avant écrêtement, limité à 75%,
- soit le coefficient de liquidation total de la pension.

Sursalaire familial

Tout agent statutaire ayant au moins un enfant à charge au titre des prestations familiales perçoit un sursalaire familial.

Le sursalaire familial comprend, d'une part, un élément fixe, et, d'autre part, un élément proportionnel calculé sur la rémunération principale de l'agent.

L'élément fixe est égal à :

- 2,29 € pour un enfant,
- 10,67 € pour deux enfants,
- 15,24 € pour 3 enfants
- 4,57 € par enfant supplémentaire au-delà du troisième.

L'élément proportionnel est égal :

- pour 2 enfants à 3%,
- pour 3 enfants à 8%
- pour chaque enfant au-delà du 3ème à 6%.

de la rémunération brute de l'agent dans la limite d'un plafond correspondant au traitement de l'indice majoré 621 des fonctionnaires et d'un plancher correspondant à l'indice majoré 440 des fonctionnaires.

Indemnité compensatrice de frais d'études

Les agents dont les enfants poursuivent leurs études après 20 ans perçoivent une indemnité compensatrice de frais d'études (ICFE).

Cette aide est versée pendant cinq années.

Par dérogation, elle peut être versée avant 20 ans aux parents dont les enfants commencent avant cet âge des études supérieures.

Son montant annuel est fixé à 927.60 € au 1^{er} octobre 2007.

Cette indemnité est majorée de 100% :

- pour les orphelins de père et de mère,
- les étudiants qui louent un logement indépendant à une personne autre qu'un ascendant mais qui ne peuvent prétendre à l'A.P.L. ou à l'A.L.S.

Elle est majorée de 25 % lorsque la famille comprend, en dehors de l'étudiant considéré, au moins deux enfants ouvrant droit aux prestations familiales, au sursalaire familial ou à l'I.C.F.E.

Ces deux majorations peuvent se cumuler.

Avantages en nature

Tout agent statutaire a droit d'une part à l'attribution d'une indemnité représentant une tranche gratuite d'énergie : IRTG simple et, d'autre part, à un tarif particulier réduit pour les quantités consommées d'électricité et/ou de gaz. Ces avantages sont exclusivement réservés à l'usage personnel, pour les consommations domestiques et familiales.

Les prix, taxes comprises, facturés aux agents bénéficiaires du tarif particulier sont les suivants :

▪ 1 kWh d'électricité	0,0061 €
▪ 1 kWh de gaz - jusqu'à 2325 kWh/an	0,0024 €
- au delà de 2325 kWh/an ...	0,0018 €

Les agents ne remplissant pas les conditions exigées pour l'application de ce régime d'avantages en nature reçoivent une indemnité compensatrice représentant le double de l'IRTG simple.

24. Participation financière des salariés

PARTICIPATION 2007 :

En application des dispositions de l'accord de participation en date du 4 octobre 2005 et de son avenant en date du 29 juin 2006:

- Le montant global de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) à distribuer auprès de l'ensemble des salariés bénéficiaires est de : **1 527 355,48€**.
Le montant de la RSP est calculé en application de la formule légale de droit commun soit :
 $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times S/VA$
Formule dans laquelle :
B : représente le bénéfice net
C : représente les capitaux propres
S : représente les salaires versés au cours de l'exercice considéré
VA : représente la Valeur Ajoutée.
- Le montant individuel de la participation pour un salarié présent à l'effectif sur l'ensemble de l'année 2007 est de : **1 898 €**.

INTERESSEMENT 2007 :

En application des dispositions de l'accord d'intéressement en date du 28 juin 2006 et suite à la décision de la Direction d'effectuer un versement complémentaire comme le prévoit la loi du 30 décembre 2006, la prime totale brute d'intéressement pour un salarié présent à l'effectif sur l'ensemble de l'année 2007 est de :

- | | |
|---|--------------|
| ➤ Centrale Emile Huchet : | 785 € |
| ➤ Centrale d'Hornaing : | 745 € |
| ➤ Centrale de Provence : | 369 € |
| ➤ Centrale de Lucy : | 621 € |
| ➤ Siège, CERCHAR, CODAP, agences commerciales : | 619 € |

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

Ce chapitre concerne l'ensemble des effectifs, tous statuts confondus.

31. Accidents de travail et de trajet.

31.1 Taux de fréquence des accidents de travail.

□ Nombre d'accidents avec arrêt

	2005	2006	2007
TOTAL	14	29	7

□ Nombre d'heures travaillées

	2005	2006	2007
TOTAL	1256600	1234000	1278100

□ Taux de fréquence (en million d'heures)

Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt / Nombre d'heures travaillées x 10⁶

	2005	2006	2007
TOTAL	11,1	23,5	5.5

31.2 Taux de gravité des accidents de travail.

□ Nombre de journées perdues pour accidents de travail et de trajet

	2005	2006	2007
TOTAL	1192	948	405

□ Taux de gravité (en millier d'heures)

Taux de gravité = Nombre de journées perdues pour AT et de trajet / Nombre d'heures travaillées x 10³

	2005	2006	2007
TOTAL	0,95	0,77	0.32

31.3 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

	2005	2006	2007
TOTAL	6	2	2

31.4 Nombre d'accidents mortels.

	2005	2006	2007
Accidents de travail	0	0	0
Accidents de trajet	0	0	0
TOTAL	0	0	0

4. Autres conditions de travail

41. Durée et aménagement du temps de travail

41.1 Horaire hebdomadaire moyen affiché.

Référence IEG	2005	2006	2007
Régime continu	34	34	34
Régime discontinu	34,35	34,35	34,35

41.2 Nombre de salariés occupés à temps partiel

Salariés	2005	2006	2007
Exécution	0	0	0
Maîtrise	5	5	4
Cadres	3	2	7
TOTAL	8	7	11

41.3 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un système d'horaires individualisés

Effectif travaillant en équipes

	2005	2006	2007
TOTAL	283	317	318

Nombre de salariés en régime continu et/ou semi-continu en fin d'année

5. Formation

51. Formation professionnelle continue

51.1 Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue

Salariés	2005	2006	2007
TOTAL	3,30%	3,45%	3.60%

51.2 Nombre de stagiaires

(Un stagiaire ayant effectué plusieurs stages dans l'année considérée est comptabilisé autant de fois que de stages effectués)

Salariés	2005			2006			2007		
	Exéc.	Maît.	Cadres	Exéc.	Maît.	Cadres	Exéc.	Maît.	Cadres
Hommes	87	378	111	56	310	137	51	335	183
Femmes	2	34	36	0	49	47	2	49	62
TOTAL	89	412	147	58	359	184	53	384	245

51.3 Nombre de journées de stage

Salariés	2005			2006			2007		
	Exéc.	Maît.	Cadres	Exéc.	Maît.	Cadres	Exéc.	Maît.	Cadres
Rémunérées	214,75	819,08	416,06	129	783	525	153	1033	451

6. Relations professionnelles

Ce chapitre concerne l'ensemble des effectifs, tous statuts confondus

61. Représentants du personnel

Point rapide sur les nouvelles IRP issues des élections du 29.11.2007

2007 est une année charnière dans l'évolution des Instances de Représentation du Personnel au sein d'Endesa France. Elle marque en effet un rapprochement des IRP des IEG vers un dispositif de droit commun, en application des dispositions légales (loi du 8 août 2004 relative « *au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières* ») et réglementaires (décret n°2007-548 du 11 avril 2007) en vigueur.

En conséquence de quoi, les élections professionnelles qui se sont tenues le 29.11.2007 dans l'ensemble des entreprises de la branche des IEG ont eu pour objet et pour effet la mise en place de Comités d'Etablissement (CE) et Délégués du Personnel (DP) au sein des cinq établissements d'Endesa France (Centrale Emile Huchet ; Centrale d'Hornaing ; Centrale de Provence, Centrale de Lucy ; Rueil-Codap-Cerchar et agences commerciales).

Les mandats des représentants du personnel siégeant au sein de ces instances nouvelles – qu'elles soient de « premier niveau » (CE et DP) ou de « deuxième niveau » (CCE, CSP...) prenant effet au delà du 31 décembre 2007, ce point n'est pas traité en tant que tel dans le cadre du présent bilan social.

En tout état de cause et indépendamment des mandats électifs obtenus par les différents représentants du personnel à l'issue du scrutin du 29.11.2007 (et 20.03.08 pour l'Etablissement de la Centrale Emile Huchet), il convient de dresser un état synthétique de la « cartographie des IRP nouvelles » au sein d'Endesa France :

➤ Au niveau « local / établissement » :

- Un CE (Comités d'Etablissement) ;
- Des DP (Délégués du personnel) ;
- Un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

➤ Au niveau « national / Entreprise » :

- Un CCE (Comité Central d'Entreprise) ;
- Des commissions issus du CCE ;
- Une CSP (Commission Secondaire du Personnel) ;
- Un CCHSCT (Comité de Coordination en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail).

La mise en place effective de ces nouvelles instances à compter du 01.01.2008 vient sensiblement modifier les « structures de concertation » en vigueur jusqu'au 31.12.2007 et telles qu'exposées dans le cadre du point 62.1 du présent document.

Les Instances et mandats de représentation du Personnel en place / en cours sur 2007

61.1 Composition du Conseil Consultatif des Comités Mixtes à la Production

	Titulaires	Suppléants
CFDT	M.RUZIE	M.DOLISY
CGT	M.TRAVERSARI M.GUERTIT M.MARTIN M.KLIMCZAK M.CASELLES (secrétaire) M.GALIE	M.PORTA M.HADJALI M.CAIOLA M.FIORIDO M.LEPLUS
FO	M.DAMM	M.SEITZ
CFE - CGC	M.RAMPELBERG M.SCHORP	M.CORSO M.RUTKOWSKI

61.2 Nombre de réunions du CSC-CMP pendant l'année considérée

Cinq réunions du CSC-CMP se sont tenues au cours de l'année 2007 sur la base du calendrier suivant :

- 21 février 2007
- 14 mai 2007
- 12 juin 2007
- 24 octobre 2007
- 13 décembre 2007

61.3 Date de signature et objet des accords signés dans l'entreprise au cours de l'année considérée

DATE	OBJET	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO
09/03/07	Avancements			X		X
09/07/07	Prime de bonne fin de révision	X	X	X	X	X
29/10/07	Elections du 29.11.2007					X

A compter du 11 septembre 2007, la Direction a été informée de la dissolution du syndicat d'entreprise CFDT.

62. Information et communication

Il existe trois principaux supports de communication :

- L'intranet
- La « *Ligne Directe* »,
- Les « communiqués internes »
- Le Journal « *Actualidad endesa* »

62.1 Structures de concertation

LA COMMISSION SUPERIEURE NATIONALE DU PERSONNEL (CSNP)

La Commission Supérieure Nationale du Personnel (C.S.N.P.) est une instance paritaire couvrant l'ensemble des entreprises relevant du statut des IEG, et comprenant 34 membres.

Elle est notamment consultée pour tout ce qui concerne l'établissement des règles générales du statut.

Par ailleurs, elle examine toutes les questions individuelles relatives aux cadres (sauf les services actifs).

Elle constitue enfin l'instance de recours pour les requêtes présentées en commissions paritaires.

LES COMMISSIONS PARITAIRES DU PERSONNEL (CP)

Les Commissions Paritaires exercent les attributions dévolues par le statut des IEG aux Commissions secondaires du personnel. Elles ont un caractère consultatif et traitent des « *questions intéressant le recrutement, l'avancement, la discipline et autres problèmes statutaires ...* » pour les agents d'exécution et maîtrise.

La Commission Paritaire :

- Emet des suggestions sur toutes questions intéressant le personnel IEG.
- Examine les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes d'exécution et de maîtrise.
- Donne des avis sur les propositions d'avancement de NR pour le personnel d'exécution et de maîtrise.
- Donne des avis sur les changements d'affectation ou de classification pour raisons physiques ou professionnelles du personnel d'exécution et de maîtrise.
- Propose des sanctions disciplinaires pour le personnel d'exécution et de maîtrise.
- Examine les requêtes individuelles des agents d'exécution et de maîtrise et émet un avis sur les suites à y donner.
- Exerce l'ensemble des autres attributions qui lui sont conférées par le statut, comme notamment la validation des services actifs pour tous les agents.

Ses membres ont également les attributions des délégués du personnel pour les agents non statutaires.

La Commission Paritaire est présidée par un représentant de la Direction de la Société. Le Secrétariat est assuré par un représentant du personnel élu au sein de cette commission. Les dossiers sont présentés par un rapporteur, gestionnaire du personnel concerné (sauf pour les questions disciplinaires).

Les avis sont émis à la majorité des membres présents ou représentés, avec voix prépondérante du Président en cas d'égalité des voix

La Commission se réunit au moins 4 fois par an.

LES COMITES MIXTES A LA PRODUCTION (CMP)

Les Comités Mixtes à la Production (CMP) sont des organismes statutaires, non paritaires, consultatifs et dotés de la personnalité civile, ayant pour mission « *d'étudier et présenter toutes suggestions visant à améliorer le rendement du travail ainsi que les conditions de fonctionnement des services et à réaliser des économies de tous ordres....* »

Les modalités d'expression, d'information et de consultation du CMP doivent précéder la décision de la Direction dans un certain nombre de domaines :

- organisation et gestion de l'établissement,
- introduction de nouvelles technologies,
- conditions de travail,
- formation,
- effort à la construction,
- bilan social.

LE CONSEIL SUPERIEUR CONSULTATIF DES CMP (CSC-CMP)

Composé de 10 membres représentant le personnel et présidé par le Directeur Général d'Endesa France, il traite dans le cadre des attributions générales de la filière CMP des questions intéressant l'ensemble des sites.

Ses membres sont élus par les membres des CMP des établissements.

Par ailleurs Endesa France s'est dotée d'une Commission Economique dont les membres sont désignés par le CSC-CMP et qui se trouve notamment chargée « *d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSC-CMP et d'étudier toute question qui lui est soumise par ce dernier* ».

LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le C.H.S.C.T. est « *l'instance privilégiée où se débattent les questions liées à la santé des salariés, à leur sécurité, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail* ».

Les attributions du CHSCT sont les suivantes :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- Coopérer à la préparation d'actions de formation à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions de sécurité concernant l'ensemble du personnel ;
- Rechercher des solutions concernant l'organisation matérielle du travail ;
- Procéder à des inspections, enquêtes, analyses, promotion en matière de prévention, service incendie, sauvetage et secourisme ;

Il est informé et consulté en cas de danger grave et imminent.

Les CHSCT se réunissent au minimum une fois tous les trois mois.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande motivée de 2 représentants du personnel ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves.

LE COMITE DE COORDINATION EN MATIERE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (CCHSCT)

Le CCHSCT est née de la volonté commune des partenaires sociaux d'Endesa France de créer une instance nationale visant à contribuer « *à la protection de la sécurité et de la santé du personnel d'Endesa France et ses filiales et de l'ensemble des personnes extérieures présentes au sein d'un établissement d'Endesa France* ».

Le CCHSCT s'est réuni pour la première fois le 2 février 2006. Le règlement intérieur encadrant les règles de fonctionnement de cette instance a été définitivement approuvé en séance le 17 janvier 2007 et est entré en vigueur le 25 janvier 2007.

Présidé par le Directeur de la Production, le CCHSCT est composé de 12 représentants du personnel titulaires et de 12 représentants du personnel suppléants, désignés par les Organisations Syndicales selon une répartition entre collègue exécution / maîtrise / Cadres définie en fonction des élections de représentativité.

Le CCHSCT se réunit au moins trois fois par an à l'initiative du Président.

Le CCHSCT est également réuni d'une part à l'initiative du Président et du Secrétaire à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves dans la mesure où la décision finale relève de la Direction d'Endesa France et d'autre part suite à la décision motivée de deux de ses membres dans la mesure où le point soulevé revêt une portée nationale.

7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Le statut des IEG prévoit la gestion des activités sociales par les organisations syndicales au travers de la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS) et des Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action Sociale (CMCAS).

Le financement des caisses est assuré par un prélèvement de 1 % sur les recettes de distribution d'électricité et de gaz.

Les Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Action Sociale, sont administrées par des conseils d'administration composés de 18 à 24 membres élus pour 3 ans par les agents statutaires relevant de chaque caisse. Pour exercer leurs activités, elles sont organisées en « sections locales de vote » (SLV) auprès desquelles les agents peuvent s'adresser pour tout renseignement.

La Caisse Centrale d'Activités Sociales est gérée par un conseil d'administration composé de 18 membres désignés sur proposition des organisations syndicales en fonction de leurs résultats aux élections aux CMCAS. Elle est chargée essentiellement des activités sociales à caractère national : les vacances, les voyages, le tourisme social, les colonies et les centres de vacances, la restauration d'entreprise, les manifestations sportives nationales, les assurances (par exemple, automobile, multirisque, habitation, assurance-vie IDCP ...). Elle possède ses centres de soins et de diagnostic, ses maisons de retraite, de cure et de repos.

Le Comité de Coordination des CAS est composé de 30 membres des conseils d'administration des CAS, élus pour 3 ans. Le comité répartit le montant du prélèvement de 1 % entre la CCAS et les différentes CMCAS, en fonction des besoins locaux et nationaux en matière d'activités sociales.

Il procède également au partage entre les CMCAS du montant des cotisations mutualistes prélevées sur salaires.

Pour les agents détachés des EPIC, les activités sociales et culturelles sont gérées par les comités d'entreprise de leur entité d'origine.