

## ACCORD SALARIAL au titre de l'année 2014

---

Entre **Voies navigables de France**

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400), représenté par Marc PAPINUTTI en sa qualité de Directeur Général,

**D'UNE PART,**

et les organisations syndicales suivantes :

**Syndicat CFDT des Transports de l'Artois et du Douaisis** représenté par son délégué syndical, Rudy DELEURENCE

**D'AUTRE PART,**

Conformément aux articles L.2242-5 et suivants et L.2242-15 et suivants du Code du travail, il a été conclu le présent accord salarial dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

### **I. MESURES SALARIALES AU TITRE DE LA NAO 2014**

#### **A. MESURES AUTOMATIQUES**

##### **1. Mesure générale 2014**

La rémunération brute annuelle de référence au 31/12/2013 sera utilisée comme base de calcul.

Il est convenu de procéder à une augmentation générale de 445 € brut annuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour tous les salariés présents au 31 Décembre 2013 **et** présents au sein de l'établissement à la signature du présent accord.

La nouvelle rémunération brute annuelle de référence sera arrondie à l'euro supérieur le cas échéant.

*Une somme de 185 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2014 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2014.*

## **B. MESURES INDIVIDUELLES**

### **1. Promotions et mobilités fonctionnelles**

Une enveloppe a vocation à être réservée à l'accompagnement salarial des évolutions professionnelles liées à un changement de poste, une modification de poste ou du régime de travail.

La nouvelle rémunération brute annuelle de référence sera arrondie à l'euro supérieur le cas échéant.

*Une somme de 80 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2014 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2014. (Estimation à 100 000 € en année pleine)*

### **2. Expertise sur le poste**

La reconnaissance du professionnalisme et de l'efficacité acquis par un salarié sur son poste peut donner lieu à une augmentation individuelle sur proposition de l'encadrement. L'enveloppe salariale affectée à des augmentations individuelles sera répartie entre les directions territoriales et le siège en tenant compte des effectifs et de la masse salariale. Cette répartition sera communiquée aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Chaque proposition devra faire l'objet d'un rapport synthétique visé du supérieur hiérarchique direct et transmis par la voie hiérarchique.

Les propositions, accompagnées des justifications nécessaires, seront analysées par la DRHM à l'occasion d'une revue de personnel.

L'arbitrage final sera rendu par le directeur général.

La date d'effet des décisions individuelles sera fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*Une somme de 50 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2014 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2014.*

### 3. Positionnement par rapport aux plages de gestion salariales

Pour rappel, « la fixation de la rémunération (recrutement externe ou mobilité interne) est le résultat d'une négociation individuelle encadrée par les règles de la convention collective et des plages de gestion cible correspondant à la catégorie et au niveau du poste ouvert. Les plages de gestion n'ont pas de caractère conventionnel obligatoire et ne constituent qu'une aide à la négociation, menée par l'encadrement et la direction en charge des ressources humaines, et qui tient compte de l'expérience, de l'expertise, des compétences acquises et attendues, du parcours professionnel antérieur, du potentiel d'évolution ultérieur et de la rémunération acquise avant la négociation ».

Dans ce cadre, un nombre limité de collaborateurs présentent encore un niveau de salaire inférieur au minimum de la plage de gestion du niveau dont relève leur poste.

Il a donc été convenu de réserver une enveloppe salariale spécifique pour les exercices 2014 et 2015 afin de permettre l'analyse de ces cas et leur accompagnement salarial sur un à deux exercices sous réserve d'une maîtrise de poste a minima conforme. L'objectif partagé est le repositionnement de ces collaborateurs dans leur plage de gestion respective.

Une condition d'ancienneté de 3 années est fixée au jour de signature de l'accord.

Le bilan de l'application de cette mesure sera communiqué aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

La date d'effet des décisions individuelles validées au titre de l'exercice 2014 et de l'enveloppe 2014 sera fixée au 1er janvier 2014.

*Une somme de 30 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2014 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2014.*

*Une somme de 30 000 € sera également prévue sur l'enveloppe RMPP 2015 au titre de l'année 2015.*

### 4. Primes individuelles

Au regard de l'effort consenti en matière de positionnement salarial et de reconnaissance de la l'expertise acquise sur le poste, il a été convenu de minorer exceptionnellement cette enveloppe et d'en réduire la portée.

Son montant ne permet donc pas une répartition entre chaque direction et les propositions de prime individuelle seront recensées par la DRHM dans le cadre des revues de personnel et après une concertation entre les directions des DT et du siège.

Cette prime s'appuiera sur les réalisations et la tenue du poste au cours de l'année 2014. L'arbitrage final sera rendu par le directeur général et un bilan de ce dispositif sera présenté au syndicat représentatif signataire de l'accord.

*Une somme de 25 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2014 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2014.*

## **5. Recours (comité des carrières et des rémunérations)**

Un mécanisme de recours individuel est institué et s'appuiera sur le comité des carrières et des rémunérations dont le rôle reste consultatif.

Le calendrier et les modalités de cette procédure seront fixés par avenant à l'accord de juin 2010.

## **II. AUTRES MESURES N'AYANT PAS DE CARACTERE SALARIAL**

### **A. COMPLEMENT FAMILIAL**

Le complément familial est une indemnité spécifique tenant compte de la situation familiale du salarié et du nombre d'enfants dont il a la charge. Cette indemnité s'ajoute à la rémunération de celui-ci.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le complément familial est fixé mensuellement à :

- 35 € brut pour un enfant ;
- 80 € brut pour deux enfants ;
- 120 € brut pour trois enfants ;
- 40 € brut par enfant supplémentaire.

Le complément familial du salarié ayant un ou plusieurs enfants handicapés est fixé forfaitairement et mensuellement à 100 € brut par enfant et les autres dispositions en vigueur continuent de s'appliquer.

Cette mesure représente un coût estimé à 27 000 € au titre de l'année 2014.

### **B. COTISATIONS PATRONALES MUTUELLE**

L'accord collectif instituant une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé et son avenant en date du 1<sup>er</sup> juillet 2011 prévoient un plafonnement en euros et en pourcentage des cotisations salariales et patronales.

Il est acté le principe d'un avenant à l'accord collectif afin de soumettre la cotisation patronale à un plafond maximum de 65 %.

Cette mesure n'a pas d'impact budgétaire sur l'année et ne modifie pas les conditions d'exécution et de couverture du marché en cours.

### **C. GESTION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS**

Les collaborateurs ont la possibilité d'épargner des droits à congés rémunérés au travers d'un compte épargne-temps (CET) défini à l'article 7.8 de la convention collective et modifié par avenant.

Le dispositif d'alimentation en jours sera modifié de la manière suivante :

Les congés payés non pris avant le 31 mai de la période de référence seront affectés automatiquement au CET dans la limite des 5 jours ouvrés autorisés et sous réserve que le collaborateur ait effectivement pris 4 semaines de congés payés sur la période de référence. Le solde non affecté sera définitivement perdu.

Les JRTT non pris avant le 31 décembre de la période de référence seront affectés automatiquement au CET dans la limite des 15 jours autorisés. Le solde non affecté sera définitivement perdu. Cette affectation automatique n'ouvre pas droit à l'abondement par Voies navigables de France.

Le dispositif de liquidation en argent sera modifié afin de permettre la liquidation partielle en jours ou en argent. Les règles et modalités seront fixées par avenant à la convention collective.

### **D. JOURNEE ACTION SOCIALE**

Il est convenu de contribuer à la construction de la communauté de travail en autorisant les salariés de droit privé affectés dans les directions territoriales à participer aux journées découvertes organisées par les CLAS sous la forme d'une autorisation spéciale d'absence.

De la même manière, les salariés du siège seront autorisés à participer une fois par an sous la forme d'une autorisation spéciale d'absence à une journée d'animation à l'initiative du comité d'entreprise.

### **E. MEDAILLES DU TRAVAIL**

A compter de la promotion 2014, la gratification des médailles du travail est revalorisée de la manière suivante :

- 20 ans de service pour la médaille d'argent : 600 € brut
- 30 ans de service pour la médaille de vermeil : 700 € brut
- 35 ans de service pour la médaille d'or : 800 € brut
- 40 ans de service pour la grande médaille d'or : 800 € brut

## F. TELETRAVAIL

Pratiqué mais non encadré, le télétravail est désormais inscrit dans la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Pourtant, le décret précisant les conditions d'organisation dans la fonction publique reste néanmoins à paraître.

Afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et familiale, il est convenu de négocier un accord à durée déterminée visant à expérimenter le télétravail au bénéfice de salariés de droit privé de l'EPA.

L'entrée en vigueur de cet accord est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

\*\*\*\*\*

Compte tenu son caractère prévisionnel, il est indiqué que si la totalité des enveloppes salariales 2014 n'est pas consommée, les sommes restantes pourront être utilisées pour compléter les mesures individuelles liées à la maîtrise du poste ou au positionnement salarial. Un bilan sera fourni aux organisations syndicales signataires afin de permettre une concertation sur l'utilisation préalable de ces sommes.

Ces dispositions s'appliqueront à compter de la signature du présent accord salarial et au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour l'accord spécifique au télétravail.

Fait à Béthune, en 5 exemplaires

Le **28 MAI 2014**

Le Directeur général

Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT

Rudy DELEURENCE

