

## **Accord salarial 2007**

---

Entre **Voies navigables de France**,  
dont le siège social est situé 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE

représenté par son directeur général, Thierry DUCLAUX

**D'UNE PART**

**ET**

les organisations suivantes :

**Syndicat CFE – CGC** représenté par son délégué syndical, Dominique THOMAS ;  
**Syndicat CFDT des transports de l'Artois et du Douaisis** représenté par son délégué syndical, Rudy DELEURENCE ;  
**Syndicat FO** représenté par son délégué syndical, Patrick ROSEREAU ;  
**Syndicat CGT** représenté par son délégué syndical, Joackim ARCOBA ;

**D'AUTRE PART**

La négociation annuelle obligatoire (NAO) prévue à l'article L.132-27 du code du travail a été ouverte par la direction générale par note du 12 février 2007 adressée aux 4 délégués syndicaux.

Un accord collectif relatif aux modalités de déroulement de la NAO a été signé le 19 mars 2007.

Six réunions de négociation ont été organisées.

### **Préambule**

La NAO vise à explorer l'ensemble des thèmes visés par l'article L.132-27 du code du travail (certes salariaux mais aussi concernant l'égalité professionnelle, les régimes de retraite ou de prévoyance, les conditions de travail...).

Au titre de l'année 2007, elle permettra aussi de poursuivre la rénovation de la politique de rémunération amorcée par :

- la suppression rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2006 du dernier alinéa de l'article 4.3 de la convention collective relatif à la minoration de 10% de la rémunération pendant la période d'essai ;
- la signature d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le 19 mars 2007 ;
- le projet de versement du salaire sur 12 mois au lieu de 14.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera apportée à la lisibilité des mesures salariales proposées.

Pour cela, un bilan social individualisé sera établi au profit de chaque collaborateur pour la fin de l'année 2007. Le rôle du management sera réaffirmé et adossé, le cas échéant, sur des programmes spécifiques de formation.

La DRH s'impliquera, aux côtés de la direction générale, dans l'ensemble des décisions prises pour la mise en œuvre du présent accord salarial.

Enfin, les parties conviennent de poursuivre les échanges en vue d'une révision du processus d'appréciation dans son ensemble. A cet effet, un groupe de travail sera composé et réuni dès le début du second semestre 2007.

Au terme de la négociation, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique au personnel salarié de Voies Navigables de France sous réserve des dispositions propres aux fonctionnaires sous contrat de détachement.

La convention collective de Voies navigables de France signée le 11 octobre 2000 prévoit, en son article 4.1, les principes de la rémunération.

Pour la mesure d'appréciation annuelle, deux conditions sont requises :

- une ancienneté minimale de 6 mois au 31/12/2006 ;
- une présence dans les effectifs à la date de signature de l'accord salarial.

### **Article 2 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2007.

### **Article 3 – Objet de l'accord**

Les parties conviennent que l'enveloppe salariale, dont le montant s'élève à 361.900 € soit répartie, à titre indicatif, de la manière suivante pour l'année 2007 :

#### **A/ Mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat**

##### *A1/ Evolution garantie des rémunérations*

Application de l'article 4.4.2 de la convention collective ayant donné lieu à rédaction d'une note d'interprétation adoptée par l'ensemble des signataires le 31 janvier 2002.

Pour l'année 2007, cette mesure concerne 142 personnes pour un coût total de 37.228€.

##### *A2/ Mesure générale complémentaire*

Considérant l'évolution du coût de la vie et la volonté des signataires de mettre en œuvre une mesure générale pérenne et uniforme, il a été convenu de mettre en œuvre une mesure générale permettant de revaloriser tous les salaires de 30€ bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Pour l'année 2007, cette mesure concerne 332 personnes pour un coût total de 138.482 €.

\*\*\*\*

Hors enveloppe NAO, les parties conviennent également la mise en œuvre des mesures suivantes :

#### *A3/ Revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants*

Afin de tenir compte du décalage entre la valeur moyenne constatée au niveau national et celle du ticket des collaborateurs de VNF soit 6,30€, une revalorisation du ticket restaurant sera mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2007 à hauteur de 7,30€, soit +16%.

Considérant la gestion par le comité d'entreprise de cette prestation (avec un régime de quotient familial) ainsi que l'article 2.3.1 de la convention collective qui fixe à 3,6% de la masse salariale brute le budget des activités sociales et culturelles alloué par VNF au CE, cette revalorisation sera adossée sur un accord atypique qui sera proposé au comité d'entreprise.

Dans le même temps, des négociations plus larges seront engagées avec les organisations syndicales en vue de la réforme du dispositif de fourniture du ticket restaurant pour l'exercice 2008.

A ce stade de la réflexion et sous réserve de la conclusion d'un accord atypique avec le CE, le coût de cette mesure est estimé à 58.000€.

#### *A4/ Revalorisation du complément familial*

Le complément familial pour enfant à charge prévu par l'article 4.2.5.2 de la convention collective entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier 2000 n'a jamais été revalorisé.

Les parties signataires conviennent donc de procéder à sa revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 dans les conditions suivantes :

- un enfant : 25 € (contre 22,87€ précédemment, soit +9,31%)
- deux enfants : 67€ (contre 60,98€ précédemment, soit +9,87%)
- trois enfants : 101€ (contre 91,47€ précédemment, soit +9,53%)
- par enfant supplémentaire : 33€ (contre 30,49€ précédemment, soit +8,23%).

Un montant total de 6.500€ est dédié à cette mesure au titre de l'année 2007 (135 bénéficiaires).

#### *A5/ Mise en œuvre du chèque transport au profit des usagers des transports en commun*

La loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation ouvre la possibilité aux entreprises de financer pour leurs salariés l'achat d'un chèque transport.

Au titre de l'année 2007 et au regard des engagements de développement durable portés par l'établissement, il a été convenu dans un 1<sup>er</sup> temps de privilégier le recours aux transports en commun avec une prise en charge à hauteur de 50% du coût des abonnements annuels de transports collectifs.

D'autres mesures pouvant être adoptées dans le cadre du chèque transport (chèque essence pour les liaisons non desservies par les transports en commun par exemple) seront étudiés dans le cadre de la NAO 2008.

Cette mesure est soumise à avis préalable du comité d'entreprise.

Elle sera appliquée dès signature de l'accord soit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007.

Un budget annuel de 20.000 € lui sera dédié.

*NB : Ce dispositif ne se cumule pas avec le remboursement de la moitié du prix des titres d'abonnement de transport en commun (tarif 2<sup>ème</sup> classe) souscrits par les salariés en région Ile de France, tel que prévu par la loi n°82-684 du 4 août 1982.*

### **B/ Mesures individuelles**

#### *B1/ Changements de fonctions*

Les mesures individuelles visent tout d'abord à assurer la promotion, la mobilité et l'évolution des collaborateurs.

Elles reposent sur :

- le repositionnement des fonctions par application des dispositions de l'article 3.2 de la convention collective ayant donné lieu à rédaction d'une note d'interprétation le 31 janvier 2002 (date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007)
- le changement de fonction ou de fonction-repère après candidature sur un poste créé ou vacant (date d'effet à la prise du nouveau poste)

Les changements de fonctions donnent lieu à augmentation individuelle de :

- 6% en cas de changement de classe ou au rattachement au salaire minimum de la classe, selon la méthode la plus favorable pour le salarié.
- 3% en cas de changement de fonction-repère.

Un montant total de 50.000 € est dédié à cette mesure au titre de l'année 2007, soit 75.000€ en année pleine.

Cette enveloppe permettra en outre de traiter des situations particulières pour lesquelles la stricte application des mesures conventionnelles n'a pas permis de reconnaître à leur juste valeur l'évolution des responsabilités de certains collaborateurs.

#### *B2/ Appréciation annuelle*

Application de l'article 4.4.4A de la convention collective selon des modalités renouvelées et des dispositions de l'accord collectif relatif à l'outil d'évaluation (en cours de négociation).

Les effets des résultats de l'appréciation annuelle visant à récompenser la contribution individuelle prennent la forme d'une augmentation du salaire de base à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Un montant total de 100.000 € est dédié à cette mesure au titre de l'année 2007.

Les clauses de minimum de 40% (sur un an) et de 90% (sur 3 ans) de bénéficiaires prévue par l'article 444B de la convention collective sont supprimées par accord des parties.

L'objectif cible est que le nombre de bénéficiaires soit de 25% par an. Cet objectif s'entend par direction et ne tient pas compte du collège spécial des « salariés isolés ».

Pour garantir l'effet significatif de la rémunération des résultats de l'appréciation, les augmentations individuelles sont fixées à un minimum de 3% du salaire de base des salariés concernés. Le maximum est fixé à 8%.

Les propositions de chaque direction seront transmises à la DRH pour harmonisation et arbitrage global selon les modalités techniques prévues par l'article 9 de l'accord collectif relatif à l'outil d'appréciation.

Les effets de l'appréciation différenciée prennent la forme d'une augmentation du salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## **C/ Autres mesures**

### *C1/ Création d'une prime d'intérim*

Considérant les délais constatés lors de certaines vacances de postes ainsi que les nécessaires réflexions lors de projets de réorganisation, il est envisagé de créer une prime spéciale d'intérim. La création de cette prime donnera lieu à négociation d'un avenant à la convention collective à l'initiative de la direction.

### *C2 / Amélioration du régime de prévoyance*

En vue de la signature de la convention collective du personnel de VNF en date du 11 octobre 2000, le Président BORDRY a adressé le 19 septembre 2000 un courrier aux délégués syndicaux par lequel il prenait l'engagement de poursuivre les négociations sur différents sujets dont l'amélioration du régime de prévoyance.

Sur ce même point, la CFDT a formellement demandé l'ouverture de négociations par courrier du 24 novembre 2005 dont il a été accusé réception le 30 janvier 2006. Il était alors question de traiter cette demande dans le cadre de la NAO 2006 ce qui n'a pas été possible considérant la clôture de cette négociation le 19 juin par un procès-verbal de désaccord.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'optimiser, rénover et compléter les dispositifs existants. A ce titre, il est convenu d'engager des négociations au 2<sup>ème</sup> semestre 2007, en vue d'une mise en œuvre du nouveau régime si possible au 1<sup>er</sup> janvier 2008

(dénonciation du contrat en cours avec le Groupe MORNAY à formaliser au plus tard le 31 octobre 2007).

### *C3 / Retraite*

La loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation prévoit qu'une entreprise qui dispose d'un plan d'épargne entreprise (PEE) depuis plus de 5 ans sera tenue de négocier la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou d'un régime de retraite complémentaire (article 83 du Code général des impôts).

VNF dispose d'un PEE depuis le 13 décembre 1990.

En outre, le Président BORDRY a adressé le 19 septembre 2000 un courrier aux délégués syndicaux par lequel il prenait l'engagement de poursuivre les négociations visant à améliorer les régimes de retraite par la mise en place d'un système de retraite supplémentaire au sein de VNF.

Considérant la technicité de ce dossier, son coût et le calendrier social 2007, il a été convenu de reporter la négociation sur l'un de ces trois dispositifs au titre de la NAO 2008.

### *C4 / Egalité professionnelle*

La loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes du 23 mars 2006 prévoit la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Conformément à l'article L.132-27-2 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de la NAO des années 2007 à 2010, la DRH négociera avec les délégués syndicaux les critères permettant de réaliser un diagnostic précis des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes au sens de l'article L.142-2 du code du travail.

A ce titre, un projet d'accord relatif à la méthodologie de résorption de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sera prochainement présenté aux délégués syndicaux.

Sur cette base et à la lumière de la pratique des autres entreprises en la matière, il sera possible de travailler sur une analyse affinée des écarts individuels de rémunération.

E/ Effet report année 2006

Certaines des mesures prévues au titre du procès-verbal de désaccord du 6 juin 2006 l'accord salarial du 9 juin 2006 ont été appliquées postérieurement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elles entraînent un effet report sur l'année 2007 de 36.190 €.

F/ Règle de cumul des différentes mesures

Dans l'hypothèse où un salarié bénéficierait de plusieurs mesures d'évolution de sa rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2007, elles s'appliqueraient au salaire de base de décembre 2006 et s'additionneraient.

G/ Bilan de fin d'exercice

En cas d'utilisation partielle de l'enveloppe constatée en fin d'exercice, une attention partielle sera apportée aux mesures individuelles qu'il s'agisse des situations particulières liées aux évolutions professionnelles ou des salariés exclus depuis plusieurs années des résultats de l'appréciation.

**Article 4 – Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires originaux, le 31 mai 2007

Le Directeur général

**signé**

Thierry DUCLAUX

Pour la CFDT

**signé**

Rudy DELEURENCE

Pour la CFE-CGC

**signé**

Dominique THOMAS

Pour FO

**signé**

Patrick ROSEREAU

Pour la CGT

**signé**

Joackim ARCOBA