

ACCORD SALARIAL 2009

Entre **Voies navigables de France**

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400), représentée par Thierry DUCLAUX en sa qualité de Directeur Général,

D'UNE PART,

et les organisations syndicales 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, David MORESKH

Syndicat FO représenté par son délégué syndical, Patrick ROSEREAU

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent accord :

PRÉAMBULE

La Direction a ouvert la négociation annuelle obligatoire relative à l'année 2009. Considérant la volonté des parties de parvenir à un dispositif négocié, un accord de méthode a été signé le 17 avril 2009. Il a pour objectif de définir conjointement avec les partenaires sociaux les modalités techniques de déroulement de cette négociation.

La NAO 2009 vise à explorer l'ensemble des thèmes visés par les articles L.2242-5 et suivants du code du travail (certes salariaux mais aussi concernant l'égalité professionnelle, les régimes de retraite ou de prévoyance, les conditions de travail...) et à poursuivre la rénovation de la politique de rémunération amorcée depuis près de 3 ans.

La présente négociation s'ouvre également dans un contexte de mise en œuvre de la complémentaire santé et de la refonte du régime de prévoyance à destination des collaborateurs de l'établissement.

DM

CHAPITRE 1 : MESURES IMPACTANT L'ENVELOPPE SALARIALE

ARTICLE 1. MESURE GENERALE DITE « POUVOIR D'ACHAT »

En raison de l'évolution du coût de la vie (inflation estimée pour 2009 à 0,4%) et de la volonté des signataires de mettre en œuvre une mesure de soutien au pouvoir d'achat, les parties conviennent expressément d'appliquer une mesure générale permettant de revaloriser les salaires effectifs au 31 décembre 2008.

Néanmoins, les parties conviennent de prendre en compte cette année les effets du déploiement de la complémentaire santé au sein de l'entreprise représentant pour chaque salarié un gain supplémentaire en matière de pouvoir d'achat.

Il est donc convenu de procéder à une augmentation générale de 0,75% à compter du 1^{er} janvier 2009 pour tous les salariés présents au sein de l'entreprise à la signature du présent accord.

Une somme de 82.500 € impactant l'enveloppe RMPP est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2009.

ARTICLE 2. EVOLUTION GARANTIE

Par application des dispositions de l'article 4.4.2 de la convention collective, le niveau de rémunération brute minimale est majoré d'un pourcentage d'évolution en fonction de la classification du salarié et dans les limites indiquées au présent article.

Un montant total de 40.012 € est dédié à cette mesure au titre de l'année 2009.

ARTICLE 3. MESURES INDIVIDUELLES

A. Primes individuelles en 2009

Conformément à l'article 4.4.4.A de la convention collective et en application des dispositions de la note de cadrage relative aux primes individuelle jointe en annexe, il a été convenu ce qui suit :

Les effets de l'appréciation individuelle visant à récompenser la contribution prennent la forme d'une prime. Les modalités d'application de cette mesure seront intégralement définies et pilotées par la DORHPM dans le respect de la charte de déontologie sur l'individualisation des rémunérations (cf. chapitre II, article 1B ci-après).

Une somme de 100 000 € impactant l'enveloppe RMPP est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2009.

gm

DR
150 PR

B. Mobilité fonctionnelle et géographique

En 2009, considérant le chantier de la révision de la grille des emplois, des compétences et des salaires devant aboutir cette année avec, le cas échéant, des conséquences financières applicables au 1^{er} janvier 2010, seuls les changements induits par une réorganisation et par une adaptation d'une organisation pourront être pris en compte en 2009.

Il est fait application des dispositions relatives à la mobilité géographique dans les conditions fixées dans l'accord collectif du 1^{er} avril 2008.

Cependant, les parties conviennent de confier à la DORHPM le règlement des cas pour lesquels la stricte application des mesures conventionnelles ne permet pas de reconnaître à leur juste valeur l'évolution des responsabilités de ces collaborateurs.

C. Passage au forfait annuel en jours pour certains salariés non cadres et cadres

Une convention de forfait en jours peut être proposée aux salariés non cadres et cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cette possibilité est soumise à la signature d'un accord collectif permettant ce droit pour les salariés non cadres (déjà existant au sein de VNF) et à l'accord individuel des salariés concernés matérialisé par la signature d'un avenant à leur contrat de travail. Ainsi, certains salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée ou disposant d'une réelle autonomie pourront se voir proposer une convention de forfait annuel en jours intégrant une revalorisation négociée de leur rémunération.

D. Prise en compte des intérim

Les parties conviennent de confier à la DORHPM la possibilité d'étudier au cas par cas les prises de poste en intérim en fonction de la teneur du poste et des missions supplémentaires confiées.

Une somme totale de 59 000 € impactant l'enveloppe RMPP est dédiée à ces trois dernières mesures au titre de l'année 2009 (estimation à 90 000 € en année pleine).

-:- :-:-

Récapitulatif du coût prévisionnel des mesures impactant la RMPP (synthèse du tableau CIASSP)

La synthèse des dépenses impactant l'enveloppe RMPP au titre de 2009 fait apparaître une prévision de dépenses à hauteur de 1,85% de la masse salariale de référence avec effet report en 2010 de 0,25%.

Compte tenu son caractère prévisionnel, il est indiqué que si la totalité de l'enveloppe RMPP 2009 n'est pas consommée, les sommes restantes pourront être utilisées pour compléter les mesures individuelles.

qm

CHAPITRE II : AUTRES MESURES N'IMPACTANT PAS L'ENVELOPPE

ARTICLE 1. MESURES INDIVIDUELLES

A . Mise en place d'un accord tri-annuel visant à insuffler une dynamique nouvelle aux entretiens professionnels annuels

Il est urgent d'insuffler une dynamique nouvelle au processus d'entretiens professionnels annuels. En effet, l'entretien professionnel est un moment privilégié entre chaque manager et ses collaborateurs pour faire le point sur l'année écoulée, identifier les axes de développement ou les objectifs pour l'année à venir, et envisager des perspectives de progression du collaborateur et une mise en perspective des souhaits et possibilités.

L'entretien est obligatoire et a lieu une fois par an.

Malheureusement, la particularité de l'organisation de Voies navigables de France et le manque de rigueur dans la conduite des procédures conduisent aujourd'hui à des dysfonctionnements et à un bilan mitigé sur l'efficacité de notre dispositif.

Les parties réaffirment leur volonté d'obtenir rapidement des résultats sur ce sujet et ont décidé de conclure, dès 2009, un accord pluriannuel sur 3 ans fondé sur les nouveaux outils et modalités présentés en annexe du présent accord par la direction.

B. Conclusion d'une charte de déontologie sur l'individualisation des rémunérations

Une charte de déontologie sur l'individualisation des rémunérations a été adoptée sur les principes suivants :

Sur la transparence de rémunérations : La Direction s'engage à fournir à tout moment une information fiable et précise sur les rémunérations et, plus généralement, à faire connaître tous les éléments de rétribution, ceci dans le respect de la confidentialité de chacun. Chaque collaborateur bénéficiera également d'un bilan social annuel individualisé ;

Sur le contenu de la négociation salariale : Les parties s'engagent à négocier de façon annuelle tous les éléments de rétribution : augmentation collective, règles et critères d'individualisation, primes et avantages divers ;

Sur l'individualisation proprement dite : La Direction s'engage à préciser les critères, et à déterminer la part d'augmentation qui dépend des résultats individuels ou collectifs ;

Sur la réforme du contenu des entretiens professionnels annuels : (cf. chapitre II, article 1A ci-dessus). Les processus d'évaluation professionnels doivent être au cœur de toute politique d'individualisation.





Sur la possibilité de recours hiérarchique : Dans le cadre des mesures salariales individuelles, un salarié pourra obtenir un entretien avec sa hiérarchie et demander à être assisté par l'organisation syndicale de son choix.

Sur les effets de l'individualisation : La Direction s'engage à fournir un bilan des rémunérations qui prend en compte les modalités et les effets de l'individualisation.

C. La mise en place d'une complémentaire santé obligatoire

La mise en place d'une complémentaire santé a fait l'objet d'un accord de la direction et des tutelles de l'établissement.

Le régime cible a été validé par les Organisations Syndicales et la Direction.

L'appel d'offres est en cours de lancement.

Les parties s'engagent à conclure d'ici la fin du mois de septembre un accord collectif fixant les modalités de mise en place, de fonctionnement et de financement de cette complémentaire santé.

Sur les bases des résultats de l'étude de faisabilité présentée aux organisations syndicales, la direction s'engage à apporter un soutien financier à ce projet sous la forme d'une participation de l'employeur fixée entre 40 et 50% du montant de la cotisation.

Ces dispositions s'appliqueront à compter de la signature du présent accord salarial.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le **16 JUIN 2009**

Le Directeur général
Thierry DUCLAUX

Pour la CFE-CGC
Dominique THOMAS

Pour la CFDT
David MORESKH

Pour FO
Patrick ROSEREAU