

ACCORD SALARIAL au titre de l'année 2012

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,

Il a été conclu le présent accord salarial:

PRÉAMBULE

Considérant la volonté des parties de parvenir à un dispositif négocié, un accord de méthode a été signé le 2 mars 2012. Il a pour objectif de définir conjointement avec les partenaires sociaux, les modalités techniques de déroulement de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

La NAO vise à explorer l'ensemble des thèmes visés par les articles L.2242-5 et suivants du Code du travail. Par ailleurs dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'ensemble des accords en vigueur dans l'établissement qui démontrent leur volonté d'améliorer le statut social de l'ensemble des collaborateurs.

Le présent accord s'articule principalement autour des 3 thèmes suivants :

- le maintien du pouvoir d'achat ;
- le respect de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes ;
- le bien-être au travail.

A ce titre, les partenaires sociaux ont également finalisé la démarche de négociation au titre de l'égalité professionnelle dans laquelle ont pu être fixées des priorités d'actions permettant ainsi de se doter de moyens nécessaires au respect de l'égalité des hommes et des femmes.

I. MESURES SALARIALES AU TITRE DE LA NAO 2012

Au titre de l'année 2012, le pourcentage global de progression de la rémunération annuelle des salariés présents (RMPP) est fixé à 2%, intégrant l'effet de la mesure générale, des mesures catégorielles et des mesures salariales individuelles, soit environ 325 000 € disponibles hors effet report 2011.

A. MESURES AUTOMATIQUES

1. Mesure générale 2012

La rémunération brute annuelle de référence au 31/12/2011 sera utilisée comme base de calcul.

Il est convenu de procéder à une augmentation générale de 280 € bruts en valeur annuelle pour un temps plein à compter du 1^{er} janvier 2012 pour tous les salariés présents au 31 Décembre 2011 et présents au sein de l'entreprise à la signature du présent accord.

Ce montant sera proratisé en fonction du régime de travail.

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

Une somme de 105 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2012 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2012.

2. Mesure catégorielle temps partiel sur rémunéré

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux et la direction générale ont notamment acté le principe de la mise en œuvre d'un temps partiel choisi et sur rémunéré afin de favoriser l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés de l'établissement.

Ainsi, un temps partiel à 80% sera payé 90% jusqu'aux 3 ans de l'enfant suivant les règles applicables au congé parental. Les modalités et conditions seront précisées dans l'accord mentionné.

Une somme de 30 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2012 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2012. (Estimation à 60 000 € en année pleine)

B. MESURES INDIVIDUELLES

1. Mobilités fonctionnelles/Promotions

Il s'agit de couvrir le champ de l'accompagnement des mobilités fonctionnelles, géographiques et des réorganisations conformément à la règle d'évolution des rémunérations individuelles du titre 4 de la convention collective.

L'objectif de réduction des écarts salariaux sera notamment poursuivi dans la continuité de la dynamique enclenchée lors de la révision de la grille des emplois et des compétences et par les repositionnements salariaux qui ont suivi.

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

Une somme de 90 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2012 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2012. (Estimation à 130 000 € en année pleine)

2. Evaluation professionnelle et Primes à la performance

L'appréciation individuelle visant à récompenser la contribution prend la forme d'une prime.

Les modalités d'application de cette mesure seront définies et pilotées par la DORHPM dans le respect de la charte de déontologie sur l'individualisation des rémunérations adoptée en 2009.

Les propositions de la hiérarchie seront synthétisées et priorisées au niveau des directions territoriales et métiers par la tenue d'ateliers « Performance » animés sur la base des entretiens professionnels annuels. Le non-respect du calendrier ou des règles et instructions en matière d'entretien professionnel exclura les managers concernés du bénéfice éventuel de cette prime. L'arbitrage final sera rendu par le directeur général.

Une somme de 100 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2012 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2012.

II. AUTRES MESURES N'IMPACTANT PAS L'ENVELOPPE

A. SUPPLEMENT EXCEPTIONNEL D'INTERESSEMENT

A titre exceptionnel, un supplément d'intéressement sera versé en 2012 au bénéficiaire de l'intéressement de l'exercice 2011.

Le montant de cette prime exceptionnelle d'intéressement sera de l'ordre de 750 € bruts base temps plein par bénéficiaire présent toute l'année.

Un accord collectif a été proposé à l'organisation syndicale et présenté pour avis au comité d'entreprise.

Les conditions et modalités d'application de cette mesure seront déterminées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables au moment de sa mise en place.

B. EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent de réaffirmer la volonté commune de réduire les disparités et de formaliser une politique d'établissement en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

A ce titre, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de négociation conduisant à identifier trois volets dans lesquels ont pu être fixées des priorités d'actions permettant ainsi de se doter de moyens nécessaires au respect de l'égalité des hommes et des femmes :

- l'embauche ;
- les conditions de travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Un accord collectif a été négocié avec l'organisation syndicale puis présenté pour avis au comité d'entreprise.

C. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La Direction s'engage à ouvrir des négociations ayant pour but la signature d'un accord sur la prévention des risques professionnels incluant le stress et la gestion des relations de travail.

Un accord de méthode sera proposé dans un délai de 4 mois afin de définir le périmètre et les populations concernées dans la perspective de l'EPA VNF au 1er janvier 2013 ainsi que la constitution des groupes de travail, les modalités et les acteurs de la négociation.

Dans l'attente, un premier volet de mesures transitoires sera défini et mis en œuvre dans les meilleurs délais par accord collectif. (Exemples : audit conditions de travail, médiateur...)

D. REVALORISATION DU TITRE-RESTAURANT

Les parties conviennent de revaloriser le titre-restaurant à compter du 1^{er} juillet 2012 portant ainsi la valeur faciale de ce dernier à 8 €.

Considérant la gestion financière de cette prestation par le comité d'entreprise, le budget des activités sociales et culturelles alloué à ce dernier sera révisé en conséquence.

Compte tenu son caractère prévisionnel, il est indiqué que si la totalité des enveloppes salariales 2012 n'est pas consommée, les sommes restantes pourront être utilisées pour compléter les mesures individuelles.

Ces dispositions s'appliqueront à compter de la signature du présent accord salarial et pour celles dépendant d'un accord spécifique à la date prévisionnelle d'effet de l'accord.

III. Entrée en vigueur, dépôt et publicité

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt dans les conditions légales ci-après rappelées.

Dès sa signature, cet accord sera déposé en deux exemplaires (dont une version support papier signée et une version support électronique) auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont dépend l'établissement.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Cet accord sera affiché dans l'Etablissement, sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

* * *

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le **29 JUIN 2012**

Le Directeur général

Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT

Rudy DELEURENCE

