

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX OUTILS D’EVALUATION PREVUS PAR
L’ARTICLE 4.4.4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
AU TITRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2007**

ENTRE

Voies navigables de France

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux BETHUNE (62400)
représentée par son président, François BORDRY

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, Rudy DELEURENCE

Syndicat FO représenté par son délégué syndical, Patrick ROSEREAU

Syndicat CGT représenté par son délégué syndical, Joackim ARCOBA

D’AUTRE PART

Les outils d’évaluation individuelle développés au sein de Voies navigables de France sont les suivants :

- **l’entretien professionnel annuel** conduit au titre de l’exercice 2006-2007 et formalisé à l’aide du formulaire « *appréciation 2006 – objectifs 2007 : entretien professionnel* » présenté en annexe au présent accord ; l’ensemble des entretiens pour 2006/2007 devant être formalisé pour le 30 juin 2007 ;
- **les mesures d’augmentation des salaires** pour l’exercice 2007 selon une procédure spécifique permettant la remontée par les hiérarchiques des propositions d’augmentations individuelles et formalisées à l’aide du formulaire « évolutions individuelles des salaires pour 2007 » présenté en annexe au présent accord ; l’ensemble des propositions devant être formalisé pour le 30 septembre 2007.

Les parties conviennent de réunir au cours du 2^{ème} semestre 2007 un groupe de travail composé de représentants de la direction, des délégués syndicaux et de salariés (selon modalités restant à définir) afin d’étudier la mise en place d’outils d’évaluation rénovés et pérennes.

CHAPITRE PREMIER : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL AU SEIN DE VNF

Article 1 : Présentation

Etape charnière du processus d'évaluation, l'entretien professionnel annuel permet non seulement de faire le point de l'année écoulée (appréciation 2006) mais aussi de préparer l'année à venir (objectifs 2007).

A cette occasion, les évolutions intervenues dans les conditions d'exercice de l'emploi peuvent être prises en compte (actualisation de la description de fonction), des perspectives d'évolution peuvent être détectées et des mesures d'accompagnement définies.

Acte essentiel du management d'une équipe, l'entretien professionnel annuel permet d'instaurer de meilleures pratiques professionnelles réciproques contribuant ainsi à la motivation des équipes.

En application de l'accord collectif du 1^{er} juillet 2005 relatif à la formation, il donne aussi l'occasion de conduire des entretiens spécifiques à certaines catégories de personnels comme l'entretien de mi-carrière (obligatoire à compter de 45 ans et/ou 20 ans d'ancienneté).

Article 2 : Implication, information et formation des participants

Considérant les conséquences et enjeux de l'entretien professionnel, il est indispensable que les participants (tant le salarié que son hiérarchique de proximité, évaluateur) s'y préparent.

En conséquence, l'entretien ne saurait avoir lieu tant que les participants n'auront pas préparé les points qu'il est nécessaire de traiter. A ce titre, il est rappelé que le formulaire vierge doit être remis au salarié au minimum 8 jours avant l'entretien.

Lors de l'entretien professionnel, le hiérarchique informera le salarié des différents dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation...) puis l'orientera et le conseillera dans sa dynamique de carrière.

Pour cela, les hiérarchiques bénéficient d'un cursus de formation commun visant à la professionnalisation du management. L'appui de la division RH pourra en outre être sollicité pour l'examen des situations individuelles.

Article 3 : Dynamique de l'entretien professionnel annuel

Afin de faciliter l'articulation des démarches 2006 et 2007 et de donner une dynamique à l'exercice, la fixation des objectifs 2007 (engagée par note du 12 février 2007) sera précisée sur ce même formulaire.

Les parties conviennent d'établir dès l'exercice 2008 de nouvelles modalités d'organisation et de déroulement de l'entretien professionnel annuel visant notamment à ce que chaque salarié ait bénéficié de son entretien annuel professionnel au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

Article 4 : Cohérence et adaptation des descriptions de fonctions

Les évaluations 2006 et les objectifs 2007 sont établis en cohérence avec la fiche de fonction sur laquelle le salarié est positionné.

En cas d'évolution significative de celle-ci, la procédure prévue par la note d'interprétation de l'article 3.2 de la convention collective du personnel de Voies Navigables de France sera mise en œuvre en concertation entre l'apprécié et sa hiérarchie (accord collectif du 31/01/2002).

Cette procédure est rappelée en page 2 du formulaire.

L'ensemble des formulaires sera relu par la DRH pour notamment :

- vérification de la cohérence des objectifs fixés et de leur adéquation aux fonctions exercées et aux organisations existantes ;
- examen des questions et problèmes soulevés tant par les salariés que par les hiérarchiques...

Article 5 : Respect de l'égalité professionnelle et de la diversité dans l'entreprise

En application de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, il est inséré en page 1 du formulaire un espace de libre expression du salarié.

Cet espace doit notamment permettre de vérifier que les critères de détection mis en œuvre pour l'évolution professionnelle sont de même nature entre les hommes et les femmes et ne sont pas influencés par le fait d'un temps partiel, d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation...

Les éventuelles irrégularités signalées ainsi que les éventuelles suggestions sont traitées par la DRH/Division RH qui en rendra compte aux signataires du présent accord, sauf si la confidentialité est expressément demandée par le salarié concerné.

Article 6 : Evolution et optimisation des conditions de travail

L'entretien professionnel annuel doit aussi être considéré comme un moment d'échange et de réflexion sur l'emploi, ses conditions d'exercice et ses perspectives d'évolution.

Lors de l'entretien, les deux parties peuvent être amenées à convenir de parcours de formation personnalisés, à définir des perspectives d'évolution interne mais aussi à analyser le contenu du travail pour simplifier ou modifier les procédures.

Dans tous les cas, ces propositions seront soumises à l'avis du directeur ou du directeur interrégional. L'expertise de la DRH pourra être requise par la direction générale.

Article 7: Bilan des entretiens professionnels annuels

Afin de garantir la pertinence du système d'appréciation, de maintenir l'adhésion du personnel, tout en assurant un caractère évolutif et dynamique à ce dispositif, un bilan quantitatif et qualitatif des appréciations sera restitué en fin d'exercice aux directeurs et aux délégués syndicaux.

Une information synthétique sera en outre diffusée aux salariés.

Article 8 : Calendrier

Les entretiens professionnels annuels seront conduits et formalisés avant le 6 juillet 2007 au plus tard.

CHAPITRE 2: CADRAGE POUR LES MESURES D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES SALAIRES POUR 2007

Une campagne de mesures individuelles 2007 sur la base de l'appréciation de leur contribution à la bonne marche de l'entreprise sera conduit au titre de l'accord salarial conclu le 31 mai 2007.

Ces mesures s'ajoutent aux mesures individuelles visant à assurer la promotion, la mobilité et l'évolution des collaborateurs, par repositionnement des fonctions suite à application des dispositions de l'article 3.2 de la convention collective ou par changement de fonction après candidature sur un poste créé ou vacant (date d'effet à la prise du nouveau poste)

Une note de cadrage produite par la DRH, un bilan des mesures salariales individuelles actées depuis 5 ans par collaborateur et le formulaire « évolutions individuelles des salaires pour 2007 » sont les éléments mis à la disposition des hiérarchiques pour leur permettre de répartir, le plus précisément possible les enveloppes allouées aux mesures individuelles par direction.

La méthodologie proposée doit permettre la remontée des propositions dans des conditions de transparence et de respect de l'équité réaffirmées et confirmées.

Ces éléments permettront également aux encadrants de préciser les conditions d'octroi des augmentations individuelles et de répondre aux questions de salariés.

Article 9 : Présentation des grandes orientations pour la fixation des mesures individuelles 2007

Le niveau de contribution du salarié à l'activité de sa direction et de l'entreprise est l'élément principal de l'analyse du hiérarchique. Les propositions d'augmentations individuelles, basées sur l'appréciation de ce niveau de contribution, seront objectivées et consignées obligatoirement par écrit sur un outil annexé au présent accord et complémentaire au formulaire utilisé pour l'entretien individuel.

La notion de contribution s'apprécie en termes d'activité, d'amélioration du service rendu, de respect d'un objectif ou de gestion d'un projet.

Le croisement de ce critère avec le niveau de rémunération du salarié définira la fourchette de pourcentage d'évolution salariale qui pourra lui être attribué.

En amont du processus d'appréciation, la DRH réunira par direction le collège des appréciateurs : directeur, directeur adjoint, responsable de division, chef ADVE, agent comptable secondaire, responsable d'unité...

Cette réunion de méthode et d'échange a notamment pour vocation d'objectiver à maxima l'exercice et de garantir la meilleure cohérence entre l'ensemble des directions.

Ces principes seront rappelés et précisés par une note d'orientation adressée aux directeurs et dont les signataires du présent accord recevront copie.

De plus, une péréquation visant à une mise en cohérence des résultats de l'appréciation sera en outre organisée par niveau fonctionnel :

- le DFC pour les collaborateurs des ACS
- le DEC pour les collaborateurs en ADVE, agences, antennes...

Les éventuelles remarques ou demandes d'ajustements issues de cette relecture seront établies par direction et transmises aux directeurs concernés pour mise en œuvre et suivi.

Article 10 : Contraintes et garanties de l'exercice

Chaque hiérarchique devra particulièrement étudier les situations de ses collaborateurs dont le niveau de rémunération est inférieur à la moyenne de leur classe et dont la dernière mesure individuelle est antérieure à 2004.

A niveau de contribution équivalent, ces salariés seront prioritaires.

Une motivation écrite sera produite et transmise à la DRH pour les salariés entrant dans le cas défini ci-dessus qui ne se trouveraient pas proposés à une mesure individuelle.

De plus, il leur sera formellement proposé un rendez-vous au cours duquel leur hiérarchique indiquera, le cas échéant, les raisons de leur non-reconnaissance dans le cadre de ce dispositif.

Afin de rester lisibles et motivantes pour les salariés, les propositions d'augmentations individuelles devront être au minimum égales à 3% du salaire de base brut mensuel. Des mesures jusqu'à 8% du salaire de base brut mensuel pourront être autorisées.

Il ne sera pas proposé une augmentation deux années de suite sauf cas exceptionnel motivé.

De même, une attention toute particulière sera accordée aux salariés ayant bénéficié d'un changement de classe ou de fonction-repère dans les 6 mois qui précèdent la signature du présent accord.

A niveau de contribution équivalent, ces salariés ne seront pas prioritaires.

Le nombre de personnels proposé à une mesure individuelle en 2007 devra tendre vers un objectif de couverture de 25% de l'effectif par direction, à l'exception du collège spécial « salariés isolés ».

Les résultats de l'appréciation ont vocation à concerner toutes les classes de fonctions, selon des pourcentages cohérents et équitables.

Article 11 : modalités d'attribution des mesures individuelles

Une enveloppe financière « mesures individuelles » a été négociée et actée dans le cadre de l'accord salarial 2007

Une enveloppe sera spécifiquement attribuée à chaque direction. Cette enveloppe ne pourra pas être subdivisée.

Chaque directeur est chargé d'organiser la remontée des propositions d'augmentations individuelles sur la base de celles formulées par les responsables hiérarchiques directs selon les modalités suivantes :

Le directeur présentera de manière précise le dispositif aux hiérarchiques chargés de faire les propositions et précisera les critères devant fonder les propositions d'augmentations individuelles. La présentation de ce dispositif à des niveaux d'encadrement inférieurs pourra être élargie afin de permettre la prise en compte de la plus juste appréciation.

Chaque hiérarchique devra ensuite formuler par écrit ses propositions motivées au directeur, sur la base des principes énoncés, et en renseignant le formulaire « évolutions individuelles des salaires pour 2007 » annexé au présent accord collectif.

Le directeur vérifiera la cohérence des propositions et procédera à une validation de la liste des propositions de la direction. Le cas échéant, le directeur sera chargé de faire les arbitrages éventuels, en concertation avec les responsables hiérarchiques directs. Il présentera ensuite ces propositions motivées par écrit à la DRH.

Le croisement du critère de la contribution avec le niveau de rémunération du salarié définira la fourchette de pourcentage d'évolution salariale qui pourra lui être attribué.

La DRH analysera les propositions établies en termes quantitatifs (respect de l'enveloppe globale, montant des augmentations proposées en fonction des niveaux de rémunération...) et qualitatifs (respect de la procédure et examen des motivations pour tous les salariés proposés à une mesure individuelle et pour ceux dont la dernière mesure individuelle est antérieure à 2004 et qui ne se trouveraient pas proposés à une mesure individuelle).

Un collège spécial « encadrement » sera géré directement par la Direction générale. Il comprend les directeurs adjoints, responsable de division.

Chaque directeur dispose d'une masse à répartir dont le montant tient compte à la fois du nombre de bénéficiaires de la direction et de la masse salariale concernée selon la pondération respective suivante : 60%-40%.

De plus, un groupe de « salariés isolés » est constitué et géré directement par la direction générale. Il comprend les salariés non intégrés dans une unité de travail VNF, la secrétaire-assistante mise à disposition du comité d'entreprise, les femmes de ménage ainsi que les agents mis à disposition du ministère de l'Équipement en application de la convention du 22 septembre 1992.

Pour ce groupe de « salariés isolés », considérant l'impossibilité de toute comparaison avec le reste d'une équipe et de fait la difficulté d'une appréciation, il sera fait application à chaque salarié du taux moyen d'augmentation individuel relatif à leur classe au titre de l'appréciation : soit % d'augmentation accordé à chaque salarié (de 0 à 8% maximum) divisé par nombre total de salarié, classe par classe.

Au total, les regroupements sont les suivants (16 Directions et 311 bénéficiaires potentiels) :

- Cabinet + collège spécial « encadrement » + Mission Organisation et Audit : 34 personnes
- Secrétariat général (Direction Financière et Comptable + Direction des Affaires Juridiques et de la Commande Publique + Direction de la Prospective et du Budget) : 35 personnes
- Direction de l'Infrastructure et de l'Environnement : 14 personnes
- Mission Seine Nord Europe : 9 personnes
- Direction de l'Exploitation Commerciale : 13 personnes
- Direction des Affaires Internationales, de la technologie et des partenariats : 16 personnes
- Direction des Ressources Humaines : 12 personnes
- Direction de la Communication : 7 personnes
- DIR Nord Pas de Calais : 19 personnes
- DIR Rhône Saône Méditerranée : 16 personnes
- DIR Nord Est : 24 personnes
- DIR Centre Est : 8 personnes
- DIR Bassin de la Seine : 53 personnes
- DIR Strasbourg : 13 personnes
- Collège spécial « salariés isolés » : 30 personnes
- DIR Sud Ouest : 8 personnes.

Le comité de direction validera de manière définitive les propositions. Il pourra procéder à un lissage des propositions pour assurer la cohérence et l'équité du dispositif, au niveau national.

Les hiérarchiques seront chargés de la notification des mesures individuelles auprès de leurs collaborateurs. Les évolutions individuelles de salaires seront en outre formalisées par avenant au contrat de travail.

Article 12 : Bilan des mesures individuelles

Afin de garantir la pertinence du système, de maintenir l'adhésion du personnel, tout en assurant un caractère transparent, évolutif et dynamique à ce dispositif, un bilan quantitatif et

qualitatif des appréciations sera restitué en fin d'exercice aux directeurs et aux délégués syndicaux.

Cette information sera transmise aux délégués syndicaux en ouverture de la négociation annuelle obligatoire pour 2008.

Une information synthétique sera en outre diffusée aux salariés.

Article 13 : Calendrier

La procédure sera mise en œuvre dès signature du présent accord et sera achevée au plus tard le 30 septembre 2007.

Calendrier prévisionnel

Date de signature de l'accord salarial 2007 : le 31 mai au plus tard

Envoi de l'accord et de la note de procédure aux Directions (avec copie DS) : le 1^{er} juin

Retour des directions et directions interrégionales : le 13 juillet

Consolidation par directions et pôles : entre le 13 et le 31 juillet

Consolidation par la DRH : à compter du 31 juillet

Arbitrage final CODIR : 3 septembre

Information salariés : à partir du 10 septembre

Mise en paiement : paie de septembre 2007 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 : Dispositions spécifiques aux salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Des mesures spécifiques sont mises en place au profit de tous les représentants du personnel : délégués syndicaux, délégués du personnel, élus du comité d'entreprise et élus au CHSCT.

Ainsi, l'examen de leur situation individuelle ne devra être réalisé que sur la seule partie du temps consacré à l'exercice de leur poste en tenant compte des particularités liées à l'exercice de leurs mandats et dans le respect du principe de non-discrimination, s'agissant de la possibilité pour eux de mener simultanément leurs activités professionnelles et leurs activités électives/syndicales.

Sur simple demande auprès de la DRH, chacun d'entre eux pourra en outre bénéficier d'un entretien annuel professionnel organisé en présence de leur responsable hiérarchique et du DRH.

Article 15 : Rôle des délégués du personnel

Les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du présent accord collectif pourront être portées devant la direction générale par les délégués du personnel, conformément à leurs attributions rappelées par l'article 2.2.1 de la convention collective.

Cette voie de recours ne remet pas en cause la possibilité qu'a chaque salarié de saisir directement sa hiérarchie.

Article 16 : Publicité

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

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une copie de l'accord sera adressée aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Une information sera diffusée au personnel par le biais d'un *DRH-Infos* et du site intranet.

Fait à Béthune, le 8 juin 2007

Pour le Président et par délégation
Le Directeur Général

signé

Thierry DUCLAUX

Dominique THOMAS
CFE-CGC

signé

Rudy DELEURENCE
CFDT

signé

Patrick ROSEREAU
FO

signé

Joackim ARCOBA
CGT

signé