

ACCORD SALARIAL au titre de l'année 2013

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

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 la reconnaissance et les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs.

Le présent accord s'articule principalement autour des 5 thèmes suivants :

- le développement du pouvoir d'achat ;
- la responsabilisation du management sur la gestion des mesures individuelles ;
- le respect de l'égalité des hommes et des femmes ;
- le bien-être au travail.
- la communauté de travail

I. MESURES SALARIALES AU TITRE DE LA NAO 2013

A. MESURES AUTOMATIQUES

1. Mesure générale 2013

La rémunération brute annuelle de référence au 31/12/2012 sera utilisée comme base de calcul.

Il est convenu de procéder à une augmentation générale de 0,6% à compter du 1^{er} janvier 2013 pour tous les salariés présents au 31 Décembre 2012 et présents au sein de l'entreprise à la signature du présent accord.

Un plancher garanti de 370 € bruts en valeur est fixé pour tous sur la base d'un temps plein annuel.

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

Une somme de 160000 € impactant l'enveloppe RMPP 2013 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2013.

B. MESURES INDIVIDUELLES

1. Evolutions et promotions

Cette enveloppe a vocation à permettre l'accompagnement salarial des évolutions professionnelles qu'elles soient le résultat d'une évolution individuelle proposée par la hiérarchie et validée par la DRHM, d'une réorganisation collective ou d'une volonté de mobilité fonctionnelle interne.

L'engagement est pris d'établir un bilan de l'ensemble des mesures individuelles dès le mois de Novembre 2013 et d'identifier les cas pour lesquels la stricte application des mesures conventionnelles en vigueur ne permet pas de reconnaître à leur juste valeur l'évolution des responsabilités de ces collaborateurs.

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

Une somme de 90 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2013 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2012. (Estimation à 120 000 € 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.

L'enveloppe globale est répartie entre chaque Direction territoriale et entre chaque direction du siège selon une clé de répartition tenant compte des effectifs et de la masse salariale.

L'enveloppe allouée à et les modalités de gestion seront notifiées par écrit à chaque Directeur.

Les propositions, accompagnées des justifications nécessaires, seront synthétisées par la DRHM et l'arbitrage final sera rendu par le directeur général.

Une somme de 100 000 € impactant l'enveloppe RMPP 2013 est dédiée à cette mesure au titre de l'année 2013.

C. MESURES CATEGORIELLES

1. Fin de carrière senior

Dans le cadre de l'accompagnement de la fin de carrière des seniors, les partenaires sociaux et la direction générale ont acté le principe de la mise en œuvre dès 2014 et sous condition d'un temps partiel choisi et sur rémunéré afin de favoriser l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés en fin de carrière de l'établissement.

La négociation portant sur la fin de carrière intégrera, entre autres, un dispositif sous condition permettant à un collaborateur de travailler à 50%, d'être payé 80% tout en cotisant à 100%. Les moyens affectés à cette mesure feront l'objet d'un cadrage ultérieur.

Cette mesure n'aura pas d'impact sur la RMPP 2013.

II. AUTRES MESURES N'IMPACTANT PAS L'ENVELOPPE

A. JOURS ENFANTS MALADES

Les règles de gestion des jours d'absences autorisés pour la garde des enfants malade, telles que définis à l'article 6.2 de la convention collective sont modifiées de la manière suivante :

Pour en bénéficier, le salarié doit présenter un justificatif qui peut être :

- Un certificat médical du médecin traitant ou un bulletin d'hospitalisation justifiant de la présence d'un des parents au côté de l'enfant
- Un justificatif de la crèche ou de l'école en cas de fermeture non programmée comme un mouvement de grève par exemple
- La photocopie de l'arrêt de travail de la nourrice avec une copie de son contrat de travail.

Le nombre de jours maximum sera désormais comptabilisé en année civile et différencié selon le nombre d'enfants :

- 6 jours pour le premier enfant
- 8 jours pour deux enfants
- 10 jours pour trois enfants et plus.

E. ABONDEMENT 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.

Il est mis en place un système d'abondement à hauteur d'un jour abondé par tranche de 5 jours ARTT placés dans l'année civile dans la limite de 3 jours.

Seuls les jours ARTT placés par les salariés pourront donner lieu à l'abondement par Voies navigables de France, sous réserve que les règles relatives au fractionnement des congés payés soient respectées.

Ces dispositions seront systématiquement vérifiées par le service des ressources humaines.

F. REVALORISATION DU TITRE-RESTAURANT

Les parties conviennent de revaloriser le titre-restaurant à compter du 1^{er} juillet 2013 portant ainsi la valeur faciale de ce dernier à 8,50 €, soit + 6,25% soit un coût de 20 000 € pour l'employeur A compter du 1^{er} janvier 2014, la valeur faciale du ticket restaurant sera portée à 9 €, soit +5,9% soit un coût de 35 000 € pour l'employeur.

Cette revalorisation s'inscrit dans la continuité des actions engagées en 2012 après plusieurs années de stagnation de la valeur faciale des tickets.

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.

G. POSTE 50% COMITE D'ENTREPRISE

Les parties conviennent de compléter la capacité de gestion du comité d'entreprise par l'affectation d'un poste à mi-temps (50%) de chargé de gestion des œuvres sociales, rattaché à la famille d'emploi « administration et services généraux » et à l'emploi repère de niveau 4, « chargé de gestion NI ».

Dès signature de l'accord, ce poste fera l'objet d'une publication interne selon les règles et délais en vigueur.

H. ARBRE DE NOEL

Les parties conviennent de s'engager volontairement auprès du comité d'entreprise et des comités locaux d'action sociale afin de favoriser l'organisation d'événements festifs communs visant à réunir l'ensemble des catégories de personnels dans chaque Direction territoriale à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Compte tenu son caractère prévisionnel, il est indiqué que si la totalité des enveloppes salariales 2013 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 l'accompagnement des fins de carrière à la date prévisionnelle d'effet de l'accord.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le

24/06/2013

Le Directeur général

Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT

Rudy DELEURENCE

