

Convention d'entreprise n°81 Relative à la politique de rémunération

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Mme
Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	
— CFTC	représentée par	
— CFE/CGC	représentée par	
— FAT/UNSA	représentée par	
— FO	représentée par	

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

La politique de rémunération de l'entreprise a pour objectif de mettre en oeuvre une rémunération équitable, basée sur la valorisation des compétences et du mérite. Pour cela, notre système de rémunération doit se moderniser pour suivre et accompagner l'évolution de l'entreprise.

Au-delà des augmentations salariales, ASF souhaite également mettre en place plusieurs dispositions avec pour objectif une amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Dans l'esprit de l'accord sur la GPEC et en le complétant, cette convention permet à chaque salarié de savoir clairement où il se situe dans sa filière et quelle évolution de carrière il peut envisager. Elle lui permet d'évoluer en fonction de ses compétences individuelles, de son investissement personnel et de sa performance en passant d'une classe à une autre. Cette évolution étant reconnue par une rémunération annuelle garantie et des augmentations individuelles garanties lors des changements de classe. La présente convention faisant évoluer la grille de rémunération et la politique salariale plus favorablement que les dispositions (indice en points, valorisation de la performance, quotas, changements d'échelons, changements d'échelles et paniers) de l'avenant 8 de la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979, elle s'y substitue.

Titre I : Egalité Homme/Femme

L'égalité des chances est un principe fort portée par les partenaires sociaux pour que chaque collaborateur puisse réellement évoluer dans l'entreprise. Pour que ce principe passe dans les faits à tous niveaux, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place tous les outils nécessaires.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une des applications concrète de l'égalité des chances. Pour s'assurer de cette égalité, un travail de fond a été entamé avec la commission égalité hommes femmes pour analyser la situation actuelle et déterminer les actions à continuer ou celles à initier.

Les principes directeurs de la politique salariale retranscrits dans la présente convention doivent permettre de garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Titre II : Eléments de Rémunération

Chapitre I : Classification et rémunération annuelle garantie

Tous les emplois ont été pesés et classés dans la nouvelle grille de classification issue de la Convention Collective Nationale de Branche du 27 juin 2006.

Cette nouvelle classification se substitue à la classification précédente construite sur les échelles et les échelons.

Les partenaires sociaux détermineront pour ASF les rémunérations annuelles garanties (RAG) correspondant à cette nouvelle grille de classification dès que la branche aura fixée ses propres RAG. Quoiqu'il en soit, ils s'accordent pour commencer les négociations en janvier 2008.

Les partenaires sociaux ont la volonté d'aller au-delà des minima fixés par la branche. C'est pourquoi, ils fixent les rémunérations annuelles garanties propres à la société ASF.

Chapitre II : Salaire de base

Le salaire de base est fixé pour chaque salarié. Il sera au moins égal à la RAG de la classe de l'emploi du salarié. Le salaire de base doit refléter l'investissement personnel et l'évolution des compétences mises en œuvre. Certains éléments de rémunération seront intégrés dans le salaire de base.

Article 1 – Rémunération en euro :

Toutes les rémunérations sont exprimées en euros et non plus en points d'indice.

Un tableau de correspondance entre les mesures qui étaient exprimées en points et leur valeur en euro sera établi chaque année. Ces correspondances sont fixées à partir d'une valeur de référence fixée qui évoluera chaque année du montant de l'augmentation générale de la catégorie Employés-Ouvriers.

Article 2 – Forfaitisation et intégration de certains éléments de rémunération dans le salaire de base :

Certains éléments de salaire jusque là payés comme accessoire seront forfaitisés et intégrés dans le salaire de base.

Seront intégrés dans le salaire de base de tous les salariés concernés, les éléments de salaires suivants :

- prime travailleur manuel : intégration des 2 points d'indice dans le salaire de base
- paniers pour les non postés : intégration de 210 paniers dans le salaire de base. Le calcul sera fait sur la base de la valeur de référence (ex valeur du point) au 1^{er} janvier 2008.

La rémunération des nouveaux salariés tiendra compte de ces éléments.

Cet exercice pourra être étendu à d'autres éléments de salaires si les partenaires sociaux le jugent nécessaire.

Article 3 – Intégration des mesures logement pour la maîtrise d'encadrement :

Le salaire de base de ces salariés intégrera, lorsque cela est nécessaire compte tenu des besoins de la fonction, les éléments liés au logement.

Pour les salariés présents au moment de la signature de la présente convention, ils pourront, au choix :

- continuer à bénéficier des dispositions actuelles
- bénéficier d'un rachat de cet avantage logement ou de l'indemnité logement

Si un salarié logé de cette catégorie change de poste, il sort de ce groupe et se voit proposer pour le nouveau poste un salaire de base qui prendra en compte l'ensemble des suggestions liées au poste y compris le logement. Les salariés étant mutés dans les mêmes fonctions garderont la possibilité d'un choix.

Chapitre III : Primes d'éloignement

La prime d'éloignement est une aide aux déplacements domicile-travail. Afin de mieux prendre en considération ceux dont l'éloignement du lieu de travail est particulièrement important, les partenaires sociaux décident de créer une 6^e tranche à la prime d'éloignement au-delà de 40km. Pour autant, cela n'est pas une incitation à habiter loin de son lieu de travail. La proximité du domicile au lieu de travail reste un atout pour la sécurité.

Les modalités d'attribution de la prime d'éloignement restent inchangées et ne substituent pas à la convention d'entreprise n°80.

Les tranches sont les suivantes :

2 à 5km, +5 à 10km, +10 à 15km, +15 à 20km, +20 à 40km, +40km.

Titre III : Règles de promotion interne

L'évolution professionnelle des salariés doit se faire à travers l'évolution de leurs compétences, et non nécessairement à travers une évolution de statut ou d'emploi. La répartition des emplois dans des classes permet de déterminer pour chacun une rémunération annuelle minimale.

La rémunération individuelle peut évoluer, y compris au-delà de la rémunération garantie de la classe supérieure à celle dans laquelle se trouve le salarié, sans que cela se traduise par l'obligation pour le salarié de changer de classe.

La présente convention précise les modalités de promotion des salariés d'une classe à l'autre.

Chapitre I : Principes

Article 1 – Classes A à G

Le passage à une classe supérieure est accompagnée d'une augmentation individuelle (AI) garantie.

Quelque soit le niveau du salaire de départ, le salaire d'arrivée doit être supérieur ou égal à la RAG de la classe d'arrivée. Si pour un cas particulier, l'AI garantie n'y suffit pas, celle-ci est revalorisée pour atteindre cet objectif.

Article 2 – Classes H à P

Le passage à la classe supérieure est accompagnée d'une AI fixée au cas par cas, la rémunération minimum de la classe étant garantie.

Chapitre II : Augmentation individuelle garantie

Employés Ouvriers	
Classe	AI garantie en arrivant dans la classe
C	4,5%
B	4%
A	-

Techniciens Agents de maîtrise	
Classe	AI garantie en arrivant dans la classe
H	RAG garanti
G	15,00%
F	12,50%
E	8,00%
D	6,00%

Cadres	
Classe	AI garantie en arrivant dans la classe
HC	
P	RAG garanti
O	RAG garanti
N	RAG garanti
M	RAG garanti
L	RAG garanti
K	RAG garanti
J	RAG garanti
I	RAG garanti

Exemples :

Madame Martin a un poste de classe C et a un salaire de base de 18 000€ annuels brut. Elle prend un poste de classe E. Elle bénéficie de 8% d'AI garantie. Son nouveau salaire de base est de 19 440 € annuels. S'il s'avère inférieur à la RAG de la classe E, il sera réévalué pour être égale à la RAG de la classe E.

Madame Leluc a un poste en classe C et a un salaire de base de 19 000€ annuels brut. Elle prend un poste de classe F. Elle bénéficie de 12.5% d'AI garantie. Son nouveau salaire de base serait de 21 375€. S'il s'avère inférieur à la RAG de la classe F, il sera réévalué pour être égale à la RAG de la classe F.

Titre IV : Evolution de la rémunération

L'objectif de la politique de rémunération est de mettre en place une rémunération individualisée qui prend en compte l'évolution des compétences de chaque collaborateur, ainsi que son investissement personnel.

Cette individualisation de la rémunération ne peut être mise en œuvre de manière identique dans les différentes catégories Cadres, Technicien – Agents de Maîtrise et Ouvrier – Employés. Elle doit tenir compte de la spécificité de chaque catégorie.

En fonction de l'évolution du contexte, cette individualisation de la rémunération peut également se traduire par des mesures spécifiques à une filière, en dehors de la NAO. Ces évolutions de salaire individuelles propres à une filière ne sont pas comprises dans le calcul de l'enveloppe d'augmentation salariale. La direction a clairement affiché sa volonté de ne pas faire peser ces mesures dans la NAO, tout en précisant qu'on ne pouvait pas non plus faire comme si elles n'avaient pas existé.

Chapitre I : Employés et Ouvriers

Les partenaires sociaux font évoluer la part individualisée des augmentations des Employé – Ouvriers tout en conservant une part d’augmentation générale. Ceci permet de mieux faire correspondre la rémunération aux compétences et investissement de chacun.

L’enveloppe consacrée aux augmentations générales intègre les mesures d’ancienneté prévues par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979

L’enveloppe consacrée aux augmentations individuelles annuelle intègre les autres mesures d’évolution de la rémunération des employés et ouvriers prévues par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979 (reclassements, changements d’échelons, valorisation de la performance et mesures individuelles).

L’augmentation générale pour cette catégorie de salarié restera majoritaire.

Chapitre II : Maîtrise Technique

La maîtrise technique est composée de la maîtrise qui n’a pas de responsabilité d’encadrement.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer la part individualisée des augmentations de la maîtrise technique tout en conservant une part d’augmentation générale. Ceci permet de mieux faire correspondre la rémunération aux compétences et investissement de chacun.

L’enveloppe consacrée aux augmentations générales intègre les mesures d’ancienneté prévues par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979

L’enveloppe consacrée aux augmentations individuelles annuelle intègre les autres mesures d’évolution de la rémunération de la maîtrise technique prévues par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979 (reclassements, changements d’échelons, valorisation de la performance et mesures individuelles).

L’augmentation générale pour cette catégorie de salarié restera majoritaire.

Chapitre III : Maîtrise d’encadrement

La maîtrise d’encadrement est composée de la maîtrise qui a des responsabilités d’encadrement. Cette définition se substitue à toute autre définition précédente.

La maîtrise d’encadrement bénéficiera à compter de 2009 d’augmentations totalement individualisées.

L’enveloppe consacrée aux augmentations individuelles annuelle intègre l’ensemble des mesures d’évolution de la rémunération de la maîtrise prévues par la convention collective

inter-entreprise du 1^{er} juin 1979 (avancement au titre de l'ancienneté, reclassements, changements d'échelons, valorisation de la performance et mesures individuelles).

De plus, chaque établissement pourra attribuer une prime permettant de reconnaître l'investissement et/ou les résultats de ceux qui se seront particulièrement impliqués dans des situations sortant de l'ordinaire. Ces primes attribuées sous la responsabilité de chaque Directeur seront versées au moment de la survenance de l'événement. L'enveloppe qui y sera consacrée pourra varier entre 0 et 2%.

Chapitre IV – Cadres

- *Augmentations individuelles*

Les cadres bénéficieront d'augmentations de salaire individualisées.

L'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles annuelle intègre l'ensemble des mesures d'évolution de la rémunération des cadres prévues par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979 (avancement au titre de l'ancienneté, reclassements, et mesures individuelles).

- *Part variable*

La politique d'individualisation des rémunérations s'accompagne d'une part variable pour tous les cadres, fixée sur objectifs définis dans le cadre des entretiens professionnels.

Les objectifs seront fixés chaque année par le N+1, dans le cadre de l'enveloppe budgétaire déterminée. Ils seront formalisés par écrits et signés par le cadre et son N+1. L'ensemble des tableaux d'objectifs sera transmis à la DRH, via les services Ressources Humaines des établissements.

La part variable sera payée en mars de l'année n+1 au prorata des objectifs atteints. Si un cadre n'a pas réalisé les entretiens professionnels de ses collaborateurs directs, sa part variable sera proraté proportionnellement.

Chapitre V – Prime pour services rendus (PSR)

Dans l'esprit de l'accord, le système actuel des « primes pour services rendu » est supprimé pour toutes les catégories. L'enveloppe consacrée aux PSR est intégrée à celles des augmentations individuelles du salaire de base prévues pour les catégories Ouvrier – Employés – Maîtrise technique – Maîtrise d'encadrement.

Titre V – Modalités de mise en œuvre de la politique de rémunération

Chapitre I - L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est au cœur de la politique de valorisation des compétences et de reconnaissance des mérites. Il permet à chacun (hiérarchie et collaborateur) de faire un bilan, de l'exprimer, et d'entendre celui de l'autre.

L'entretien professionnel n'est pas et ne doit pas être une obligation administrative. Bien au contraire, il constitue un acte fort de management et de communication, qui complète la relation habituelle de travail.

Ainsi, l'entretien professionnel s'inscrit dans un processus global de gestion des ressources humaines (revues du personnel, points emplois carrières, avancements et parcours de formation) et permet notamment de :

- faire le point sur l'année écoulée,
- définir des actions concrètes d'amélioration,
- fixer en commun des axes d'amélioration
- définir les moyens et conditions de leur réalisation,
- échanger sur les souhaits et possibilités d'évolution professionnelle
- cibler les besoins de formation.

C'est un élément incontournable de l'individualisation de la rémunération. Il fait parti des moyens mis à disposition de l'encadrement pour s'occuper de ses collaborateurs. Il doit donc être réalisé avec sérieux et professionnalisme.

Chapitre II - L'entretien de mise en œuvre des augmentations individuelles

Dans l'esprit de transparence et pour que chaque collaborateur sache où il se situe dans son évolution professionnelle, le N + 1 doit recevoir individuellement tous les salariés placés sous sa responsabilité pour leur présenter et leur expliquer les décisions les concernant en matière d'augmentation individuelle. Cet entretien doit avoir lieu avant que les augmentations individuelles n'aient été passées en paye. Les décisions prises sont notifiées par écrit et sont remises à chaque salarié par son N+1.

Chapitre III - La procédure de recours

En cas de désaccord, chaque collaborateur peut saisir son N+2. Cette saisie se fait par un courrier du collaborateur expliquant les faits et le motif du désaccord.

Si le désaccord persiste; le collaborateur et le N+2 peuvent saisir le Directeur. Cette saisie se fait par un courrier du collaborateur expliquant les faits et le motif des désaccords.

Si le désaccord persiste; le litige pourra être porté à la connaissance de la DRH par un courrier du collaborateur expliquant les faits et le motif des désaccords.

Chapitre IV - La commission de suivi

Une commission composée de la Direction et des Organisations Syndicales signataires sera réunie durant le 2^e trimestre. Au cours de cette réunion, un bilan sera fait sur :

- Le nombre de personne ayant bénéficié ou non d'augmentation individuelle et leur répartition par direction et par tranche d'augmentation.
- Le nombre de dossiers présentés relatifs aux désaccords concernant les rémunérations individuelles.

La commission de suivi pourra définir d'autres indicateurs à suivre si elle le juge nécessaire.

Titre VI : Dispositions diverses

Chapitre I - Date d'effet et durée

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2008. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Chapitre II - Abrogation, dénonciation et modification

Toutes dispositions conventionnelles antérieures qui font l'objet d'un traitement particulier dans la présente convention, sont abrogées.

La présente convention pourra être dénoncée dans les conditions légales, par l'une ou par l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusée réception.

Elle pourra être modifiée par avenants par l'ensemble des parties signataires, dans les mêmes formes que sa conclusion.

Chapitre III – Règlement des litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de la présente convention ou de ses éventuels avenants seront examinés aux fins de règlement par la direction et les salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de la présente convention se poursuivra conformément aux règles qu'elle a énoncées.

A défaut d'accord, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Chapitre IV– Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à Vedène, le 29 novembre 2007

Pour ASF :

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CFE/CGC

FO

FAT - UNSA

ANNEXE 1

CONVENTION COLLECTIVE DES SEMCA

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF :

- A LA RÉVISION DE LA GRILLE DES SALAIRES (AVENANT n° 8)**
- AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNÉE 2002**