

Convention d'entreprise relative à la politique de rémunération et aux mesures salariales pour 2010

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

Directrice

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par
— CFE/CGC	représentée par
— CGT	représentée par
— FO	représentée par
— UNSA	représentée par

D'autre part,

Préambule

Dans l'accord d'entreprise relatif à la politique de rémunération, les partenaires sociaux ont définis les principes de mise en œuvre de la politique salariale de l'entreprise. Afin de tenir compte du contexte et des évolutions de l'entreprise, il est apparu nécessaire de préciser et compléter certains de ces principes. C'est l'objet de la présente convention.

Les signataires du présent accord ont également souhaité traduire les engagements de la société en matière de rééquilibrage de la pyramide des âges (accord Diversité – égalité des chances signé à l'unanimité) dans la politique de rémunération. Pour ce faire, la société s'engage à créer des emplois pérennes (CDI) dans chaque filière afin d'équilibrer les départs et pour répondre également aux besoins en personnel générés par de nouvelles organisations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent ouvrir une négociation portant sur la reconnaissance et la valorisation de la maîtrise d'encadrement.

Enfin, les signataires s'engagent à travailler sur la prise en compte d'une partie collective, y compris pour les cadres, dans la mise en œuvre de la partie liée à l'individualisation. Cet engagement devra s'appliquer tant dans la fixation des objectifs de la part variable, que dans l'attribution des augmentations individuelles. L'individualisation de la rémunération est une composante de la politique de rémunération, mais elle ne doit pas conduire au développement de comportements individualistes au détriment de l'intérêt collectif. Ils s'engagent à ouvrir cette réflexion au cours du second semestre 2010.

A l'occasion de la signature de la présente convention, et de manière exceptionnelle pour l'année 2010, des mesures salariales sont également mise en œuvre.

Les parties ont convenu ce qui suit :

Titre I : Politique de rémunération des classes A à G

Les dispositions du Titre III (Règles de promotion interne) de la convention d'entreprise n°81 sont abrogées dans leur rédaction antérieure et modifiées par le présent titre comme suit.

Il est précisé que les dispositions du Titre III (article 2 chapitre I et chapitre II) relatives aux classes H à P demeurent inchangées.

Chapitre 1 : Evolution du salaire de base annuel garanti des classes A à G

Dans le cadre des différents accords, l'entreprise a réaffirmé sa volonté de rééquilibrer la pyramide des âges, ce qui se traduira, notamment, par des recrutements externes.

Il est donc nécessaire de faire évoluer les salaires de base annuels minimums garantis des classes A à G afin de proposer aux nouveaux embauchés des salaires réévalués. Ces salaires de base minimums garantis sont augmentés comme suit :

- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe A : -
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe B : + 2.5 %
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe C : + 2.5 %
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe D : + 3 %
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe E : + 4 %
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe F : + 8.5 %
- o Salaire de base annuel minimum garanti de la classe G : + 11 %

Chapitre 2 : Règles de promotion interne

Il est indispensable que l'encadrement soit au cœur de la politique de promotion des salariés.

Le passage à une classe supérieure est accompagné d'une augmentation individuelle fixée au cas par cas par l'encadrement. Pour les classes A à G, cette augmentation sera au minimum de 4 %. Elle se substitue aux AIG prévues à l'article 1 – Chapitre I et Chapitre II du Titre III de la convention n°81.

Un bilan annuel des promotions ainsi que des pourcentages d'augmentation attribués aux salariés promus sera présenté aux organisations signataires du présent accord.

Pour les autres classes, les dispositions sont inchangées.

Titre II : Politique de rémunération des cadres

Dans le contexte de rééquilibrage de la pyramide des âges, afin de proposer aux nouveaux embauchés un salaire réévalué, le salaire de base annuel minimum garanti des cadres de la classe I est porté à 33 000 Euros y compris paniers. Ces dispositions s'ajoutent aux mesures salariales attribuées aux cadres en janvier 2010.

Titre III : Calendrier des négociations salariales

Sauf contexte particulier, et après accord entre la direction et les organisations syndicales, le calendrier des futures NAO sera le suivant :

- ouverture des négociations sur le 1^{er} trimestre
- Application au 1^{er} janvier des mesures négociées.

 





Les partenaires sociaux conservent toute latitude pour modifier si besoin ce calendrier. Au cours de la première réunion, seront présentés deux types de documents :

- indicateurs RH, et notamment le nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion ou d'un changement de classe ; le % moyen d'augmentation par salarié ayant bénéficié d'une promotion ou d'un changement de classe ; l'évolution des effectifs et le nombre de recrutements externes.
- Indicateurs économiques, et notamment l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac) sur la base de l'année civile. Cet indice sera obtenu en comparant la moyenne des IPC de l'année N-1 à la moyenne des IPC de l'année N-2.

Titre IV : Mesures salariales spécifiques pour 2010

La Direction souhaite aller au-delà des mesures salariales déjà appliquées unilatéralement pour 2010. L'ensemble des mesures suivantes seront appliquées avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Chapitre 1 : Mesures collectives en faveur des ouvriers, employés et maîtrises techniques

Les catégories professionnelles des ouvriers, employés et maîtrises techniques feront l'objet d'une reconnaissance particulière en matière de rémunération.

Dans ce cadre, pour 2010, une mesure collective de 1,40% sera appliquée aux ouvriers, employés et maîtrises techniques présents au jour de la signature de l'accord. Cette mesure comprend les mesures d'augmentations générales versées en janvier 2010. Cette enveloppe n'intègre pas les augmentations individuelles versées en janvier 2010.

Chapitre 2 : Mesures individuelles en faveur de la maîtrise d'encadrement

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

Cette catégorie professionnelle bénéficiera pour 2010, de mesures individuelles. L'enveloppe totale est de 1,40% hors primes. Il est précisé que cette enveloppe prend en compte les mesures déjà versées en janvier 2010.

Titre V : Dispositions diverses

Article 1 : Date d'effet

La présente convention prend effet dès sa signature.

Article 2 – Bilan

Un bilan des recrutements sera remis aux signataires de la présente convention dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.



Article 3- Modification

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention ont la faculté de la modifier. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions de la présente convention qu'il modifiera.

Article 4 – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

Article 5 – 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.

Fait à Vedène, le 21/04/2020

Pour ASF :
Josiane Castanino



Pour les organisations syndicales :

CFDT

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA