

**Convention d'entreprise
relative à la politique salariale et aux augmentations salariales 2009
des « employés » et « ouvriers » et de la « maîtrise technique »**

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Madame Josiane Costantino,
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Pascal ROBY
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— CGT	représentée par	Christian MIMAULT
— UNSA-ASF	représentée par	Christophe GUERINEAU
— FO	représentée par	Patrice HÉRITIER
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

La présente convention met en œuvre, pour l'année 2009, les principes de la politique salariale détaillés dans la convention d'entreprise n°81. Cette définition se substitue à toute autre définition précédente.

Il s'agit également de poursuivre les objectifs énoncés dans la convention d'entreprise n°79, notamment en matière de politique de rémunération, signée à l'unanimité, à savoir notamment la volonté pour la Direction de mettre en œuvre une rémunération basée sur la reconnaissance des compétences. Sur ce point, la Direction souhaite que les augmentations individuelles soient octroyées en fonction des qualités de chacun et qu'elles viennent au-delà des augmentations générales négociées dont le caractère largement majoritaire est réaffirmé.

L'individualisation de la rémunération a pour objectif de valoriser l'investissement personnel de chacun au-delà des attendus du poste.

Ces éléments seront pris en compte au regard de la situation personnelle de chacun. Il est indispensable de rappeler que certains éléments ne doivent pas, à eux seuls, être considérés comme des critères d'évaluation, comme :

- Evolutions de poste lié à des passerelles ;
- Rattrapage salarial (nuage de points) ;
- Changement de classe conventionnel ;
- Promotion en cours d'année ;
- Mise en œuvre de négociations catégorielles ;
- Mutations géographiques internes, y compris en cours d'année ;

Ces éléments, non exhaustifs, ne doivent pas peser dans la décision d'attribution des augmentations individuelles.

En pratique, cette individualisation du salaire passe par l'évaluation de chaque salarié par son responsable hiérarchique, lequel aura, impérativement, suivi une formation préalable pour l'évaluation de ses collaborateurs.

Il est également précisé que les augmentations individuelles sont décidées collégalement par les membres de l'encadrement. Toutes les décisions seront systématiquement notifiées et explicitées au préalable par écrit à chaque salarié.

Titre I : Champ d'application

Cette convention s'applique aux employés, ouvriers et à la maîtrise technique. La maîtrise technique étant la maîtrise qui n'a pas de responsabilité d'encadrement.

Titre II : Politique salariale

Article 2.1 – Augmentations pour l'année 2009

Montant des enveloppes - synthèse

	Employés - Ouvriers	Maîtrise technique
Augmentation générale	3%	3%
Augmentation individuelle	1%	1%
Total des augmentations	4%	4%

Ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2009.

Employés et Ouvriers et Maîtrise technique

Les salariés de cette catégorie présents à la date de signature du présent accord, bénéficieront d'une augmentation générale de 3 % au 1^{er} janvier 2009, incluant les mesures liées à l'ancienneté.

De plus, sur proposition de l'encadrement, et en fonction des critères énumérés ci-dessus, les salariés de cette catégorie pourront bénéficier d'une augmentation individuelle.

Article 2.2 - Prime d'éloignement

La prime d'éloignement est revalorisée de 5 % ce qui donne les montants suivants à compter du 1^{er} janvier 2009 :

	2008	2009
Tranche 1 : 2 à 5km	1,07€	1,12 €
Tranche 2 : +5 à 10 km	2,05€	2,15 €
Tranche 3 : +10 à 15km	3,07€	3,22 €
Tranche 4 : +15 à 20km	3,51€	3,69 €
Tranche 5 : +20 à 40km	3,88€	4,07 €
Tranche 6 : +40km	5,00€	5,25 €

Titre III : Calendrier de mise en œuvre

Dans un objectif de parfaite transparence des mesures salariales envisagées, il est important de préciser le processus de mise en œuvre de la politique de rémunération :

- *L'entretien professionnel* : cet entretien, qui est au cœur de la politique de valorisation des compétences et de la reconnaissance des mérites, permet à chacun (hiérarchie et collaborateur) de faire un bilan, de l'exprimer et d'entendre celui de l'autre. Il permet de faire le point sur l'année écoulée, de définir les actions concrètes d'amélioration, de fixer en commun des axes d'amélioration, de définir les moyens et conditions de leur réalisation, de cibler les besoins de formation et d'échanger sur les souhaits et possibilités d'évolution professionnelle.
Cet entretien doit se tenir entre le 1^{er} avril et le 30 septembre ;
- *L'évaluation collégiale* : à l'issue de cette première phase, les membres de l'encadrement local se réuniront afin de procéder à une évaluation collégiale en vue d'attribuer ou non les augmentations individuelles de leurs collaborateurs. Un débat objectif et constructif devra aboutir à une décision majoritaire sur les mesures retenues.
Cette évaluation collégiale aura lieu entre le 15 novembre et le 15 décembre.
- *L'entretien individuel* : à l'issue de l'évaluation collégiale, le responsable hiérarchique organisera un entretien individuel avec chaque salarié afin de lui exposer clairement les mesures d'augmentation décidées. Un courrier formalisant la mesure sera remis au salarié dans le cadre de cet entretien qui devra se tenir entre le 15 décembre et le 25 janvier.
- *Le passage en paie* : les augmentations individuelles seront versées sur la paie du mois de janvier.
- *Procédures de recours* : elles seront conformes aux dispositions prévues par le Chapitre 3 du Titre V de la Convention d'Entreprise (n°81) relative à la politique de rémunération.

Titre IV : Dispositions diverses

Article 3.1 - Date d'effet et durée

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2009. Elle est conclue pour une durée d'1 an.

Article 3.2 - 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.

Article 3.3 – Clause de sauvegarde

Dans le cas où les éléments de contexte économique pris en considération à l'occasion de la présente négociation viendraient à connaître des évolutions significatives au cours de l'année 2009, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans le courant du second semestre de l'année 2009, afin d'examiner l'adéquation entre les mesures prévues par le présent accord et les éléments de contexte précités.

Article 3.4 – 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, les salariés et/ou leurs représentants.

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.

Article 3.5 – 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.

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 23/12/2008

Pour ASF :

Josiane Costantino

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CGT

CFE/CGC

FO

UNSA-ASF

SUD