

## Convention d'entreprise relative à la politique salariale et aux augmentations salariales 2011

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Sébastien Fraisse, Directeur Général Adjoint,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	<del>Floréal PINOS</del> Pascal ROBY
— CFE/CGC	représentée par	Elisabeth COMBE
<del>— CGT</del>	<del>représentée par</del>	<del>Christian MIMAUT</del>
— FO	représentée par	Patrice HERITIER
— UNSA	représentée par	Olivier THIBAUD

D'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

### Préambule

La présente convention met en œuvre, pour l'année 2011, les principes de la politique salariale détaillés dans la convention d'entreprise n°81.

La politique de rémunération de l'entreprise a pour objectif de mettre en œuvre une rémunération équitable, basée sur la valorisation et l'encouragement des compétences. Elle doit tenir compte de la spécificité de chaque catégorie professionnelle.

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.

Toutefois, afin de tenir compte du contexte actuel, les partenaires sociaux ont décidé de privilégier les augmentations générales pour les ouvriers, employés et maîtrise de qualification. De même, compte tenu du contexte spécifique, ils ont également souhaité pour cette année, que soit attribuée une enveloppe d'augmentation générale pour la maîtrise d'encadrement supérieure à celle d'augmentation individuelle.

Enfin, un talon dans l'attribution des augmentations individuelles a été fixé pour les salariés cadres « sur horaires ».

Indépendamment de la politique de rémunération énoncée ci-dessous, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'engager une réflexion et de réunir un groupe de travail chargé, dans un premier temps, de définir les conditions d'un état des lieux de la filière administrative et la filière viabilité.

Les parties ont convenu ce qui suit :

## **Titre I : Champ d'application**

Cette convention s'applique d'une part aux employés, ouvriers et à la maîtrise technique, la maîtrise technique étant la maîtrise qui n'a pas de responsabilité d'encadrement ; et d'autre part aux cadres et à la maîtrise d'encadrement, la maîtrise d'encadrement étant la maîtrise ayant des responsabilités de management.

## **Titre II : Politique salariale pour les ouvriers, employés et maîtrise technique**

### **Article 1 – Augmentations pour l'année 2011**

#### ***Montant des enveloppes -***

	<b>Employés - Ouvriers - Maîtrise technique</b>
Augmentation générale	2%
<b>Total des augmentations</b>	<b>2%</b>

Ces mesures prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de manière rétroactive.

#### ***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 2 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011, incluant les mesures liées à l'ancienneté.

## **Titre III : Politique salariale pour les cadres et la maîtrise d'encadrement**

### **Article 1 – Augmentations pour l'année 2011 pour la maîtrise d'encadrement**

#### ***Montant des enveloppes***

	<b>Maîtrise d'encadrement</b>
Augmentation générale	1,2%
Augmentation individuelle et/ou prime	0,8%
<b>Total des augmentations</b>	<b>2 %</b>

#### ***Maîtrise d'encadrement***

Les salariés de cette catégorie présents à la date de signature du présent accord, bénéficieront d'une augmentation générale de 1,2% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011, incluant 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).

Ces mêmes salariés bénéficieront sur proposition de leur encadrement, d'une augmentation individuelle et/ou d'une prime dont l'enveloppe globale sera de 0,8%.

HP SF OF EC P2



## **Article 2 – Augmentations pour l’année 2011 pour les cadres « sur horaires »**

### ***Montant des enveloppes -***

	<b>Cadres « sur horaires »</b>
Augmentation individuelle	2 %
talon	1.2 %
<b>Total des augmentations</b>	<b>2 %</b>

### ***Cadres « sur horaires »***

Les cadres « sur horaires » présents à la date de signature du présent accord bénéficieront, sur proposition de leur encadrement, d’une augmentation individuelle dont l’enveloppe globale sera de 2% avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Un talon de 1.2 % est prévu pour les collaborateurs du statut cadre. Ce talon est destiné à rétribuer les salariés qui font correctement leur travail. L’absence d’attribution du talon sera suivie, pour le salarié concerné, d’un entretien afin que lui soit expliquée et notifiée la décision prise à son encontre.

### **Titre IV : Prime d’éloignement**

Pour tenir compte de la situation spécifique d’augmentation des prix du carburant au jour de la signature de la présente convention, les primes d’éloignement sont revalorisées de la manière suivante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

Tranche 1 : 2 à 5km	1.23 €
Tranche 2 : +5 à 10 km	2.37€
Tranche 3 : +10 à 15km	3.54€
Tranche 4 : +15 à 20km	4.06€
Tranche 5 : +20 à 40km	4.48€
Tranche 6 : +40km	5.78€

### **Titre V : 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, 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<sup>er</sup> janvier et le 30 juin ;
- *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.

- 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.
- Le passage en paie: les augmentations générales et individuelles seront versées sur la paie du mois de mai 2011 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011. La prime d'éloignement est également revalorisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

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 1 : Date d'effet**

La présente convention prend effet dès sa signature pour l'année 2011.

### **Article 2 – Durée**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée d'un an.

### **Article 3 – Révision**

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires du présent avenant ont la faculté de le réviser. 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 du présent avenant qu'il modifiera.

### **Article 4 – 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 régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - 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 régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - 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 l'avenant. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur territorial 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.

Convention d'entreprise relative à la politique salariale et aux augmentations salariales 2011

HP SF AT EC R2

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 mai 2011



Pour ASF :  
Sébastien Fraisse

Pour les organisations syndicales :

CFDT

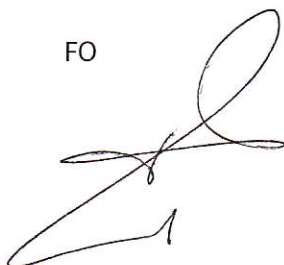


CGT

CFE/CGC



FO



UNSA

