

Convention d'entreprise n°69
relative aux augmentations salariales 2006 – 2007 pour les catégories
Maîtrise d'encadrement et Cadres

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jacques TAVERNIER,
Président Directeur Général,

d'une part,

et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du
Code du travail, désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— FO	représentée par	René TURC

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Pour la première fois, la négociation annuelle sur les salaires est effectuée au niveau de la société ASF. Les partenaires sociaux ont souhaité, au travers ce premier accord, préciser également les objectifs de politique salariale.

Pour les cadres et maîtrise d'encadrement, l'objectif est de mettre en œuvre une politique de rémunération, facteur de motivation et d'efficacité. A cette fin, pour les cadres et la maîtrise d'encadrement une rémunération individualisée sera mise en place.

Pour les cadres, cette rémunération individualisée sera accompagnée de la mise en place d'une part variable de rémunération.

La mise en œuvre d'une telle politique constitue un changement important au sein de la société et nécessite une implication de la direction et un accompagnement de l'ensemble des différents niveaux d'encadrement.

Les partenaires sociaux souhaitent une mise en place progressive de cette politique et ont décidé de signer un accord pluriannuel pour les années 2006 et 2007.

Pour les autres salariés en 2006 et 2007, la politique de rémunération sera basée sur des augmentations générales.

Les partenaires sociaux ont également souhaité faire bénéficier les salariés du bonus exceptionnel dans les conditions légales prévues par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 relative au financement de la Sécurité Sociale pour 2006.

Ils ont par ailleurs respecté et prêté une attention toute particulière, dans le cadre de ce nouvel accord, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes sur la base d'un constat objectif des rémunérations objectivement relevées.

Titre premier – Dispositions applicables pour l'année 2006

Article 1 - Augmentation générale 2006

Au titre de l'année 2006, les salariés cadres et maîtrise d'encadrement, présents à la date de signature du présent accord, bénéficieront d'une augmentation générale de 2 % avec effet au 1^{er} janvier 2006.

Article 2 - Bonus exceptionnel

Article 2-1 - Attribution du bonus exceptionnel :

La loi du 19 décembre 2005 permet aux entreprises de verser, sous certaines conditions, un bonus exceptionnel. Pour attribuer ce bonus et bénéficier des exonérations de cotisation sociale, la société ASF doit être couverte par un accord sur les salaires pour l'année 2006 conclu entre le 1^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006, ce qui est l'objet du présent accord.

Le bonus d'un montant de 1000 euros bruts, est accordé à tous les salariés présents au 1^{er} juin 2006 qui ont au moins 17 mois d'ancienneté, sans interruption du 1^{er} janvier 2005 au 31 mai 2006.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 17 mois, le montant du bonus sera modulé selon la formule suivante :

$$\text{Bonus} = \frac{\text{nombre de jours calendaires d'ancienneté} \times 1000 \text{ €}}{516 \text{ jours calendaires}}$$

Article 2-2 - Les modalités de versement

La société ASF ayant adhéré au PEG du groupe VINCI, les salariés peuvent placer tout ou partie de ce bonus exceptionnel sur le FCPE Castor Relais 2006/2 ou le FCPE Castor Equilibre.

Les salariés seront préalablement informés par la Direction de l'option qui leur est offerte entre le virement direct de ce bonus ou son affectation au PEG du groupe VINCI. Ils disposeront à ce titre d'un délai de réflexion pour l'informer de leur choix.

A défaut de réponse dans les 15 jours, les sommes représentatives de ce bonus exceptionnel feront automatiquement l'objet d'un versement direct sur la paie du mois de juillet du salarié.

Il est précisé que les sommes représentatives de ce bonus exceptionnel affectées au PEG dans les conditions prescrites par l'article R.443-8 du code du travail sont exonérées de l'impôt sur le revenu selon les modalités et plafonds fixés par l'article L. 441-6 du code du travail. Le versement du bonus exceptionnel sur le Fonds Castor Relais 2006/2 entre dans le calcul de la limite d'investissement du quart de la rémunération annuelle brute.

Article 2-3 - Régime fiscal et social

Le bonus n'est pas assujéti aux cotisations de sécurité sociale, mais il est soumis à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité.

Le bonus est également soumis à l'impôt sur le revenu en cas de paiement. Cependant dans le cas où un salarié affecte tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre du bonus sur le PEG, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les conditions prévues par l'article L. 441-6 du code du travail, sous réserve que le versement soit fait directement par l'employeur à la demande du salarié.

Titre 2 – Politique salariale mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2007

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité modifier les modalités d'évolution de la rémunération en cours d'année. A ce titre, les nouvelles dispositions relatives aux cadres et à la maîtrise d'encadrement ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} janvier 2007.

La réussite de la mise en œuvre d'une politique de rémunération individualisée pour la maîtrise d'encadrement et les cadres et d'une part variable de rémunération pour les cadres suppose un accompagnement ainsi qu'une formation de tous les salariés concernés.

A ce titre, plusieurs actions seront mises en œuvre :

- Dès la signature de l'accord, des groupes de travail seront constitués entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires.

Au cours de ces réunions, des échanges auront lieu sur les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre d'une rémunération individualisée et d'une part variable.

- Durant le deuxième semestre 2006, la DRH mettra en place un dispositif de formation et d'accompagnement de l'ensemble de l'encadrement. Le DRH s'impliquera personnellement dans ces processus et conduira les actions de formation.
- Les décisions d'augmentations individuelles seront proposées par le N+1 et validés au cours d'une réunion organisée au Niveau N+2 avec l'ensemble des N + 1 d'une même entité :
 - Direction Opérationnelle ou Fonctionnelle
 - Direction Réseau
 - Direction Régionale
- Les objectifs et le niveau de la part variable 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.
- Tous les salariés de la maîtrise d'encadrement et les cadres auront chaque année un entretien annuel avec leur N+1 au cours duquel seront notamment abordés les mesures individuelles d'augmentations de salaires et les objectifs pour la part variable. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir le N+2. Les désaccords subsistant seront transmis à la DRH par le N+2 et le salarié qui devront présenter chacun les différents éléments du dossier.

La DRH veillera au respect de l'équité ainsi qu'à l'application de l'accord.

Chapitre premier : Politique salariale Cadres

Article 1- le champ d'application

Les dispositions du présent Titre s'appliquent à l'ensemble des cadres, à l'exception des Cadres tout Horaire.

Article 2- Augmentation salariale

Article 2-1 Augmentations individuelles

A compter du 1^{er} janvier 2007, les cadres bénéficieront d'augmentations de salaire individualisées.

L'enveloppe consacrée à l'augmentation individuelle annuelle intègre l'ensemble des mesures d'évolution de la rémunération des cadres visées la convention collective (avancement au titre de l'ancienneté, changement d'échelles et mesures individuelles).

Article 2-2- Part variable de rémunération

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

Article 3- garantie d'application des principes

Chaque année le N + 1 recevra individuellement tous les cadres placés sous sa responsabilité afin de leur présenter les décisions les concernant en matière d'augmentation individuelle et de part variable de rémunération.

Article 4 – Dispositions applicables pour l'année 2007

Article 4.1 Augmentations salariales 2007

Pour 2007, ASF consacrerait collectivement une enveloppe de 8 % de la masse salariale des cadres sur horaire au titre de la part variable. Elle sera versée au prorata des objectifs atteints.

Le montant individuel de la part variable, ainsi que les objectifs seront fixés pour chaque cadre en début d'année. La part variable sera versée, au prorata des objectifs atteints, avec la paie du mois de mars 2008.

Pour 2007, l'enveloppe consacrée à l'augmentation individuelle annuelle sera de 3,3 %.

Article 4.2 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 2007, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans le courant du premier trimestre de l'année 2008, afin d'examiner l'adéquation entre les mesures prévues par le présent accord et les éléments de contexte précités.

Chapitre 2 : Politique salariale 2007 maîtrise d'encadrement

Article 1- le champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des salariés de la maîtrise d'encadrement, définie par l'article 3.1 du titre IV de la convention d'entreprise n°51.

Article 2 : Augmentations

A compter du 1^{er} janvier 2007, la maîtrise d'encadrement bénéficiera d'augmentations générales et d'augmentations de salaire individualisées.

L'enveloppe consacrée à l'augmentation individuelle annuelle intègre l'ensemble des mesures d'évolution de la rémunération de la maîtrise d'encadrement visées par la convention collective (avancement au titre de l'ancienneté, valorisation de la performance, changement d'échelle et promotion d'échelon).

Article 3- garantie d'application des principes

Chaque année le N + 1 recevra individuellement tous les salariés maîtrise d'encadrement placés sous sa responsabilité afin de leur présenter les décisions les concernant en matière d'augmentation individuelle.

Article 4 : Dispositions applicables pour l'année 2007

Article 4.1 Augmentations salariales 2007

Pour 2007, les augmentations applicables à la catégorie « maîtrise d'encadrement » seront de :

- 1 % au titre des augmentations générales
- 4 % au titre des augmentations individuelles

Article 4.2 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 2007, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans le courant du premier trimestre de l'année 2008, afin d'examiner l'adéquation entre les mesures prévues par le présent accord et les éléments de contexte précités.

Article 5 : Commission de suivi

Une commission composée de la Direction et des Organisations Syndicales signataires sera réunie durant le 1^{er} trimestre 2008. Au cours de cette réunion, un bilan sera fait sur :

- ✓ Le montant et la répartition des augmentations individuelles pour la maîtrise d'encadrement et les cadres.
- ✓ Le montant et la répartition des parts variables de rémunération pour les cadres.
- ✓ Le nombre de dossiers présentés relatifs aux désaccords concernant les rémunérations individuelles et/ou la part variable de rémunération.

Titre 3 – Dispositions diverses

ARTICLE 1 – 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.

ARTICLE 2 – Durée

Le présent accord est conclu et prend effet à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 3 – 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.

Fait à Vedène, le 08/06/2006

Pour la société ASF

Jacques TAVERNIER
Président Directeur Général

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

FO

CGC