



**ACCORD COLLECTIF
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,
représenté par **Monsieur Thierry GUIMBAUD**, Directeur général,
dénommé ci-après VNF,

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les personnels de droit privé :

CFDT-VNF

Représentée par **M. Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord a été conclu dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail. Parallèlement est signé un avenant à la convention collective du personnel de VNF pour permettre la mise en œuvre du présent accord.

1^{ère} partie - Dispositions générales

Article 1 - Objet de l'accord

La négociation qui a abouti au présent accord a porté sur les salaires effectifs et le temps de travail (article L. 2242-1 du code du travail).

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du code des transports.

2^{ème} partie - Mesures ayant un impact salarial en 2022

Article 3 - Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2022, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2021, est égal à 3,5 % (en masse).

Cela représente une enveloppe globale de 783.857 euros.

A titre indicatif, les mesures salariales faisant l'objet des dispositions du présent accord et des dispositions de la convention collective impactent l'enveloppe RMPP 2022 de la façon suivante :

Mesures	Répartition 2022
Mesure ancienneté	128 819 €
Mesures pouvoir d'achat	370 242 €
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	67 000 €
Prime liée à la mobilité	30 000 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique	7 000 €
Prime exceptionnelle individuelle	20 000 €
Augmentation salariale liée à l'expertise	88 743 €
Augmentation relative à la plage de gestion	2 297 €
Augmentation relative à la GIPA (hors niveau 8)	7 721 €
Augmentation relative à la GIPA (niveau 8)	4 992 €
Effet report	36 543 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)	8 800 €
Augmentation Mise à disposition	1 700 €
Enveloppe Commission des Carrières et des Rémunérations	7 000 €
Egalité professionnelle	3 000 €
Total	783 857 €

Les montants figurant dans ce tableau n'ont pas de valeur conventionnelle.

Si le coût réel d'une ou plusieurs mesures diffère de la prévision ci-dessus et entraîne un reliquat, celui-ci est réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles.

Article 4 - Mesure générale

Les salariés présents au 1^{er} janvier 2022 et au moment de la signature du présent accord bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de :

- 740 euros bruts pour les salariés de niveau 7 à 9,

- 940 euros bruts pour les salariés de niveau 1 à 6.

Cette mesure s'applique sur le salaire annuel de base brut au 1^{er} janvier 2022 après application le cas échéant de la mesure à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (expertise, mobilité, ...).

Article 5 - Mesure spécifique aux salariés de niveau 8

Au regard du contexte inflationniste exceptionnel, il est convenu, pour les années 2022, 2023 et 2024, d'étendre le bénéfice du dispositif prévu à l'article 4.6.2 de la convention collective (maintien du pouvoir

d'achat) aux salariés de niveau 8 dont la rémunération est inférieure à 1,8 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Ces salariés bénéficient de ce dispositif si leur salaire de base brut évolue moins vite que l'inflation :

- entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021 pour 2022,
- entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 pour 2023,
- entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2023 pour 2024.

Le plafond de rémunération prévu au premier alinéa du présent article s'apprécie au 31 décembre de la dernière année de la période de référence. Le bénéfice de ce dispositif peut porter la rémunération du salarié éligible au-delà du plafond précité.

Article 6 - Modification de l'article 4.1 de la convention collective

Le minimum conventionnel du niveau 1 qui figure dans le tableau est porté à 20.400 euros.

Les minimums conventionnels des autres niveaux feront l'objet d'une étude préalable à la négociation annuelle obligatoire de 2023.

Article 7 - Modification de l'article 4.2 de la convention collective

A compter du 1^{er} janvier 2022, les montants plafonds de plage de gestion et les montants des plafonds pour bénéficier de la mesure salariale liée à l'ancienneté sont modifiés comme suit :

Niveaux	Plafonds
Niveau 1	26 875 €
Niveau 2	30 637 €
Niveau 3	34 400 €
Niveau 4	38 700 €
Niveau 5	45 150 €
Niveau 6	56 975 €
Niveau 7	70 305 €
Niveau 8	88 150 €

Article 8 - Modification de l'article 4.6.1 de la convention collective

L'alinéa suivant :

« Pour les salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur à ces plafonds, ceux-ci peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle tous les 3 ans sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une mesure salariale annuelle liée à l'ancienneté dans son intégralité une année donnée pendant cette période. »

est modifié comme suit :

« Pour les salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur à ces plafonds, ceux-ci bénéficient d'une prime exceptionnelle tous les 3 ans sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une mesure salariale annuelle liée à l'ancienneté dans son intégralité une année donnée pendant cette période. »

Article 9 - Modification de l'article 4.8.1.2 de la convention collective

L'article 4.8.1.2 est modifié comme suit :

1° L'alinéa suivant est inséré après le quatrième alinéa :

« Si le salarié a été absent, au moins 90 jours, l'année suivant sa mobilité empêchant une évaluation de sa manière de servir, la mesure salariale particulière prévue par le présent article peut être reportée au deuxième anniversaire de sa mobilité. »

2° L'article est complété par l'alinéa suivant :

« Si le salarié est éligible à une augmentation salariale, il est informé par écrit, dans le mois qui suit sa 1^{ère} année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, du montant de l'augmentation salariale décidée et des raisons de cette décision. »

Article 10 - Modification de l'article 4.8.1.3 de la convention collective

L'article 4.8.1.3 est modifié comme suit :

« La commission des carrières et des rémunérations est informée annuellement des mobilités ayant induit après 1 an d'exercice des fonctions une revalorisation salariale liée à la mobilité (comprenant le cas échéant l'application d'un minimum conventionnel) inférieure ou supérieure à :

- 3 % pour une mobilité réalisée sur un poste de même niveau,
- 6 % pour une mobilité réalisée sur un poste de niveau supérieur.

Pour les salariés qui n'ont pas saisi la commission des carrières et des rémunérations, cette commission est informée, sous forme anonyme, des éléments factuels (positionnement salarial et niveau de performance global constaté sur l'année) qui ont permis d'arrêter une revalorisation salariale inférieure ou supérieure aux seuils précités.

Pour les salariés qui ont saisi la commission des carrières et des rémunérations, cette commission est informée des éléments qui justifient le choix de la revalorisation salariale quelle qu'elle soit :

- une analyse de l'expérience professionnelle,
- les montants des salaires avant et après la mesure post mobilité,
- l'analyse du positionnement salarial,
- l'analyse du niveau de performance global constaté sur l'année. »

3^{ème} partie - Autres mesures hors enveloppe RMPP

Article 11 - Complément familial

A compter du 1^{er} janvier 2022, les montants mensuels bruts du complément familial prévu à l'article 4.4.2.2 de la convention collective sont fixés comme suit :

- 42,04 euros bruts pour un enfant,
- 95,14 euros bruts pour deux enfants,
- 142,73 euros bruts pour trois enfants,
- 47,57 euros bruts par enfant supplémentaire.

La majoration pour enfant handicapé est portée à 116,18 euros.

Article 12 - Modification des articles 5.3.3 et 5.3.4 de la convention collective

Pour les départs et les mises à la retraite prenant effet à compter de la date de signature du présent accord, les articles 5.3.3 et 5.3.4 sont modifiés comme suit :

Article 5.3.3 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement Voies navigables de France pour prendre sa retraite perçoit une indemnité de départ en retraite :

- soit s'il justifie d'un droit à pension vieillesse à taux plein,
- soit, à défaut, s'il est âgé de l'âge légal de départ à la retraite.

Cette indemnité s'élève à 30 % de mois de salaire par année complète d'ancienneté dans la limite de 20 ans.

A partir de 21 ans d'ancienneté, il est attribué une indemnité complémentaire de 1/2 mois de salaire par année complète d'ancienneté sans que l'indemnité de départ en retraite puisse globalement dépasser 12 mois de salaire.

Pour l'application des alinéas précédents, une année incomplète débutée est assimilée à une année complète.

Pour la détermination du salaire pris en compte pour ce calcul, il est fait application des dispositions du code du travail.

Conformément à l'article L. 1237-10 du code du travail, le départ effectif du salarié est lié au respect d'une période de préavis d'une durée de :

- 1 mois s'il justifie à VNF d'une ancienneté de services continus comprise entre 1 mois et moins de 2 ans,
- 2 mois s'il justifie à VNF d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Article 5.3.4 - Mise à la retraite à l'initiative de Voies navigables de France

Dans les conditions prévues par le code du travail, VNF peut soit interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'établissement soit mettre d'office à la retraite le salarié. Le cas échéant, l'indemnité de départ à la retraite est fixée conformément à l'article 5.3.3 de la convention collective de VNF.

La mise à la retraite prend effet à l'issue d'une période de préavis commençant à courir à partir de la date d'envoi ou de remise en main propre contre décharge de la lettre confirmant la décision. La durée du préavis est identique à celle prévue par l'article 5.3.3

La mise à la retraite d'un salarié protégé doit s'effectuer dans le respect de la procédure spéciale prévue en matière de licenciement des représentants du personnel.

Article 13 - Négociation relative aux congés payés

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation dans les meilleurs délais afin d'actualiser les dispositions du titre 6 de la convention collective des personnels de VNF notamment concernant les dispositions applicables aux congés payés.

Article 14 - Modification de l'article 6.2.1 de la convention collective

A compter de la date de signature du présent accord, l'article 6.2.1 de la convention collective est complété comme suit :

« Il a le même droit lorsqu'il désigné par la justice tuteur ou curateur de son conjoint, de son partenaire de pacte civil de solidarité, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère. »

Article 15 - Temps partiel pour convenances personnelles

Les autorisations de passage à temps partiel pour convenances personnelles peuvent être données pour une durée maximale d'un an renouvelable.

Les autres dispositions de l'article 7.1.9.3.2 de la convention collective restent inchangées.

Article 16 - Modification de l'article 7.8.3.1 de la convention collective

A compter du 1^{er} juin 2022, l'article 7.8.3.1 est modifié comme suit :

Article 7.8.3.1 - Alimentation volontaire du CET

Le CET peut être alimenté à tout moment pendant l'année en fonction des droits acquis par les éléments suivants :

- les jours issus de la réduction du temps de travail (JRTT),
- la 5^{ème} semaine de congés payés au sens de l'article L. 3151-2 du code du travail,
- les jours de congé conventionnel (cf. article 6.1.1 de la convention collective),
- les congés supplémentaires obtenus au titre du fractionnement (cf. article 6.1.2 de la convention collective),
- les jours de récupération ouverts par l'article 6.3 de la convention collective (dénommés usuellement « jours de pont »),
- la contrepartie obligatoire en repos au sens de l'article D. 3121-7 du code du travail,
- le repos compensateur légal de remplacement.

Article 17 - Modification de l'article 7.8.4.1 de la convention collective

L'article 7.8.4.1 est modifié comme suit :

Le CET peut être utilisé totalement ou partiellement pour les congés listés de l'article 7.8.4.1.1 à l'article 7.8.4.1.4.

Article 18 - Création de l'article 7.8.4.1.4 de la convention collective

L'article 7.8.4.1.4 est rédigé comme suit :

« Par dérogation à l'article 7.8.4.1.3, les droits affectés au CET qui ne peuvent servir à un complément de rémunération en application de l'article 7.8.4.2 peuvent être utilisés à l'aide du logiciel de gestion du CET, sous réserve de l'utilisation préalable et intégrale des jours de congés payés (prévus par l'article L. 3151-2 du code du travail) de la période en cours.

Cette utilisation dérogatoire est conditionnée par l'absence de nécessité de service attestée par le responsable hiérarchique ayant délégation pour valider l'absence. »

Article 19 - Modification de l'article 7.8.4.2 de la convention collective

A compter de la date de signature du présent accord, l'article 7.8.4.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Article 7.8.4.2 - Complément de rémunération

Sur demande expresse du salarié, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Le CET peut être liquidé en argent, partiellement ou intégralement, deux fois par année civile :

- en même temps que la paie du mois de juin,
- en même temps que la paie du mois de novembre.

La liquidation partielle du CET en argent ne peut intervenir que dans les cas où le nombre de jours liquidables en argent sur le CET du salarié est supérieur ou égal à 10 au moment de la demande de liquidation.

Le nombre de jours que le salarié peut liquider partiellement est libre. Ce nombre est exprimé en jours pleins par le salarié au moment de la liquidation du CET.

A titre exceptionnel et pour des raisons de difficultés sociales, la DRH peut examiner les demandes individuelles de liquidation du CET à tout autre moment de l'année sur demande écrite motivée par le salarié. La DRH s'engage à garder confidentielle la motivation apportée par le salarié.

4^{ème} partie - Dispositions finales

Article 20 - Effet de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature du présent accord sous réserve des dispositions spéciales inscrites dans le présent accord.

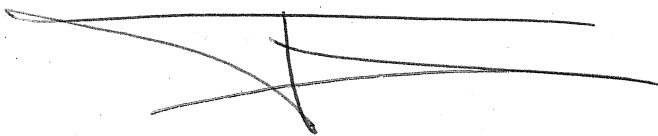
Article 21 - Notification et dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord est notifié à l'organisation syndicale de salariés représentative.

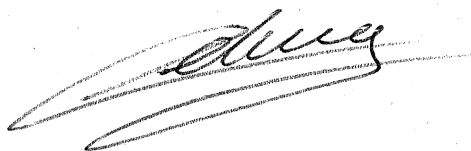
Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DREETS et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Fait à BETHUNE, en 4 exemplaires originaux, le

Pour l'établissement public VNF,



Pour le Syndicat CFTD,



Thierry GUIMBAUD

Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur budgétaire



PONTON Francis

2022.09.26

19:33:44 +02'00'

Francis PONTON