ACCORD COLLECTIF
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2023

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 **Monsieur 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.

1ère 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.

RD

2ème partie - Mesures ayant un impact salarial en 2023

Article 3 - Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2023, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2022, est égal à 3,5 % (en masse).
Cela représente une enveloppe globale de 792.854 euros.
En cas d'évolution générale des rémunérations dans la fonction publique de l'Etat supérieure à ce cadrage, la direction s'engage à renégocier à la hausse le cadrage RMPP avec les tutelles et à ouvrir de nouvelles négociations en cas d'évolution de celui-ci.
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 2023 de la façon suivante :

Mesures	Répartition 2023
Mesure ancienneté	121 000 €
Mesures pouvoir d'achat	371 901 €
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	15 000 €
Augmentation salariale liée à l'expertise	80 392 €
Augmentation relative à la GIPA (hors niveau 8)	48 857 €
Augmentation relative à la GIPA (niveau 8)	12 543 €
Effet report	25 684 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)	5 408 €
Augmentation Mise à disposition	1 069 €
Enveloppe Commission des Carrières et des Rémunérations et égalité professionnelle	7 000 €
Total	**792 854 €**

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 entraine 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 liée au pouvoir d'achat

Peuvent bénéficier d'une mesure générale liée au pouvoir d'achat, les salariés présents au moment de la signature du présent accord et bénéficiant au 1er janvier 2023 d'une ancienneté sous contrat de droit privé d'un an (avec prise en compte le cas échéant des reprises d'ancienneté inscrites au contrat de travail).

Les salariés qui remplissent les conditions précitées bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de :
- 750 euros pour les salariés de niveau 7 à 9,
- 950 euros pour les salariés de niveau 1 à 6.

Cette mesure s'applique sur le salaire annuel de base brut au 1er janvier 2023 après application le cas échéant de la mesure GIPA, et de la mesure liée à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (expertise, mobilité, …).

RD

Article 5 – Articulation des mesures mobilités et pouvoir d'achat

Les mesures individuelles liées à la mobilité n'ont pas vocation à annuler les effets de la mesure liée au pouvoir d'achat prévu à l'article 4. Aussi, VNF s'engage à identifier et analyser les situations de salariés bénéficiant d'un rattrapage de minimum conventionnel dans le cadre d'une mobilité. Le cas échéant, l'impact du rattrapage précité sur le bénéfice de la mesure générale liée au pouvoir d'achat sera pris en compte dans la fixation de la mesure salariale particulière post-mobilité prévue par l'article 4.8.1.2 de la convention collective du personnel de VNF.

Dans tous les cas, pour bénéficier d'une mesure salariale particulière post mobilité, le salarié doit donner satisfaction conformément à l'article 4.8.1.2 de la convention collective du personnel.

Article 6 – Modification de l'article 4.2 de la convention collective

A compter du 1er janvier 2023, 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	28 891 €
Niveau 2	32 935 €
Niveau 3	36 980 €
Niveau 4	41 603 €
Niveau 5	48 536 €
Niveau 6	60 000 €
Niveau 7	73 000 €
Niveau 8	92 000 €

3ème partie - Autres mesures hors enveloppe RMPP

Article 7 - Action de communication liée au dispositif de mobilité volontaire sécurisée

VNF s'engage à mettre en place en 2023 une action de communication à destination des salariés de droit privé afin de les informer sur le dispositif de mobilité volontaire sécurisée.

Article 8 – Rupture conventionnelle

VNF s'engage :

- A ouvrir une négociation avec l'organisation syndicale représentative pour définir un cadre de concertation sur le montant plancher de l'indemnité de rupture conventionnelle pour les salariés de droit privé.
- à la réception d'une demande écrite de rupture conventionnelle à organiser un entretien d'échanges entre le salarié et VNF dans un délai d'un mois calendaire suivant la date de réception de la demande du salarié. Dès lors qu'un accord financier est trouvé entre les partis, un calendrier cadre sur le déroulé de la procédure sera établi communément avec le salarié au plus tard dans le mois qui suit cet accord. Celui-ci peut se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail.

RD

Article 9 – Congés payés

VNF s'engage à établir un bilan de la refonte du mode du gestion des congés payés mis en place au 1er juin 2022. Ce bilan sera porté à l'information du délégué syndical de droit privé courant le second semestre de l'année 2023.

Pour les salariés à temps partiel ou sur une modalité alternative du temps de travail, si le nombre de jours de congés annuels posés sur des jours ouvrés non travaillés au regard de l'organisation du temps de travail est supérieur à (25-(nombre de jours travaillés par semaine/5*25), VNF s'engage à se rapprocher de ces salariés afin de les accompagner et d'identifier les solutions individuelles visant à neutraliser le nombre de jours de congés payés posés sur des jours ouvrés non travaillés.

Pour les salariés bénéficiant de changement de quotité de travail dans l'année ou sur une modalité de travail particulière (cycle pluri-hebdomadaire…), une analyse individuelle est réalisée dans le même objectif.

Article 10 – Modification de l'article 7.8.4.1.2

A l'article 7.8.4.1.2 de la convention collective des personnels de VNF la phrase :

« *Ce congé ne peut pas être réalisé à temps partiel et induire une cessation progressive de la carrière du salarié* » est supprimée.

De plus, la dernière phrase de l'article est modifiée comme suit :

Ce congé de fin de carrière peut se cumuler avec le bénéficie du dispositif « Temps partiel sénior » prévu par l'accord relatif à l'emploi et aux carrières des seniors au sein de VNF du 11 décembre 2013.

Article 11 – Suspension de l'article 5.3.5

Dans le cadre du nouveau contrat collectif d'assurance prévoyance souscrit pour les salariés de droit privé, VNF a décidé de porter à effet du 1er janvier 2024 :
- le taux du capital décès à 300 % pour un salarié marié, lié par un PACS ou en concubinage,
- le niveau de la garantie obsèques à 140 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le décès d'un salarié.

En contrepartie de l'amélioration de ces garanties, l'article 5.3.5 de la convention collective des personnels de VNF est suspendu à effet de cette même date. Cette suspension demeure effective dès lors que VNF attribue des prestations liées au décès du salarié au moins aussi favorables que celles listées ci-dessus.

Article 12 – Modification de l'article 6.4.4

I - L'article 6.4.4 de la convention collective des personnels de VNF est modifié comme suit :
« Au-delà des 6 premiers mois, pour les cas non prévus à l'article 6.4.3, le salarié bénéficie pendant une période supplémentaire d'une durée maximale de 183 jours :
- en cas d'absence : du maintien de 75 % de sa rémunération nette,
- en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique : du maintien de 100 % de sa rémunération nette.

Les conditions de l'article 6.4.1 sont applicables au présent article, à l'exception du taux de maintien de rémunération pour les absences. La rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées, dans le cadre de la subrogation, par la sécurité sociale en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. »

II - Le 1er alinéa de l'article 6.6 de la même convention collective est modifié comme suit :

RD

« Lorsque la rémunération nette du salarié est maintenue à 100 % ou à 75 % en application des articles 6.4.1 à 6.4.4 et 6.5, VNF est subrogé de plein droit, en application de l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale, au salarié dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. VNF perçoit donc directement ces indemnités journalières de la sécurité sociale. »

III - Le salarié qui est bénéficiaire au 31 décembre 2023 des indemnités journalières complémentaires prévues par l'actuel l'article 6.4.4 de la même convention collective bénéficie, à effet du 1er janvier 2024, du maintien de rémunération prévu au I pour la durée de la période de 183 jours restant à courir.

IV - Le présent article prend effet au 1er janvier 2024.

Article 13 – Gestion des heures réalisées au-delà du crédit autorisé dans le cadre de l'horaire variable

VNF s'engage à permettre aux responsables hiérarchiques informés par le logiciel de gestion des temps de la réalisation d'heures au-delà du crédit autorisé dans le cadre de l'horaire variable à formaliser une demande d'heures supplémentaires a posteriori dès lors que ce dépassement constitue un travail supplémentaire demandé par la hiérarchie.

Article 14 – Maintien de salaire pour les salariés convoqués en qualité de juré d'assises.

Tout salarié sélectionné pour être juré d'assise bénéficie la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 15 – Enrichissement des entretiens professionnels

VNF s'engage à proposer un enrichissement du contenu des entretiens professionnels des salariés de droit privé dans le cadre de la campagne 2024 notamment sur les thématiques suivantes :

- Epanouissement professionnel,
- Organisation du service
- Temps de travail (incluant un bilan des dépassements du crédit autorisé pour les salariés en horaires variables)
- et télétravail.

Article 16 – Souplesses horaires dans le cadre de rendez-vous médicaux

Indépendamment des dispositions prévues dans le cadre de maladies particulières (exemple : L.1226-5 du code du travail), les salariés amenés à se rendre à des rendez-vous médicaux ou à des opérations de dépistage organisées par les autorités publiques peuvent demander à bénéficier de souplesses horaires (ex : dérogations à la plage fixe) sous réserve des nécessités de service. Les temps d'absence induits ne sont pas assimilés à du temps de travail et s'imputent le cas échéant sur le compteur des salariés ou sur le décompte de la durée du travail.

Article 17 – Participation aux frais de transport en commun

Dans le cadre des évolutions de prise en charge de la participation de l'Etat pour les abonnements au transport en commun, VNF s'engage à prendre en charge pour les salariés de droit privé le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos :

- Sans plafond à hauteur de 50% du coût de ces titres pour le salarié en application de l'article R.3261-1 ;
- A hauteur de 75% du coût de ces titres pour le salarié dans la limite du plafond mensuel applicable au sein de la fonction publique d'Etat.

15 RD

La prise d'effet de la prise en charge à hauteur de 75% précitée est subordonnée à la parution officielle des textes au sein de la fonction publique d'Etat instituant une prise en charge dans une proportion identique.

Le cas échéant, la prise en charge à hauteur de 75% précitée prend effet à la même date que la date d'effet au sein de la fonction publique d'Etat. Si cette date d'effet induit un effet rétroactif, la date d'effet du présent article est fixé au 1er jour du mois suivant la parution dudit texte.

4ème partie - Dispositions finales

Article 18 - 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 19 - 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 18 JUIL. 2023

Pour l'établissement public VNF,	Pour le Syndicat CFDT,	Visa du Contrôleur budgétaire
Thierry GUIMBAUD	Rudy DELEURENCE	PONTON FRANCIS Visa du Contrôleur budgétaire n° 23-176 2023.07.13 17:44:17 +02'00'

RD