



PROTOCOLE D'ACCORD DE SORTIE DE PREAVIS DE GREVE

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

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 les organisations syndicales suivantes :

CFDT-VNF

représentée par **Monsieur Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

FO-VNF

représentée par **Monsieur Arnaud GEOFFROY**, Délégué syndical,

d'autre part,

Préambule

Un préavis de grève a été déposé le 30 octobre 2023 par l'intersyndicale composée des organisations syndicales CFDT-VNF et FEETS-FO pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2024.

Ce préavis de grève porte sur les revendications suivantes :

- La formalisation de l'engagement de stopper la baisse des effectifs au sein de VNF ainsi que l'attribution d'ETP supplémentaires dans le cadre de l'augmentation du plafond d'emplois de notre ministère ;
- La mise en place d'un dispositif garantissant la continuité du maintien de rémunération prévu par l'actuel décret ICT ;
- La revalorisation du régime indemnitaire et la sanctuarisation d'une enveloppe de 800 000 euros pour revaloriser le régime indemnitaire des personnels PETPE ;
- L'engagement d'une réelle négociation sur les protocoles PTETE et primes métiers en 2024 ;
- La revalorisation du socle de l'IFSE des catégories C et B ;
- L'alignement de la valeur des titres restaurant à 9 € pour les personnels publics ;
- La mise en place de l'accord d'intéressement pour les personnels publics ;
- Une visibilité sur l'enveloppe NAO 2024 qui devra être à minima à hauteur de celle de 2023, l'inflation étant loin de diminuer ;

- Le plan de requalification promis par le ministère et la direction de VNF pour les catégories C en B et de B en A occupant d'ores et déjà des missions qui vont bien au-delà de leur niveau de responsabilité initial ;
- Le doublement des enveloppes CIA/CA pour l'année 2024 afin de reconnaître l'investissement uniforme et sans faille des personnels ayant subi des projets de réorganisation incessants, des baisses d'effectifs, des postes non pourvus et l'accroissement des RPS.

Il a été conclu le présent protocole d'accord :

En préalable, VNF réaffirme les engagements pris dans son pacte social dès 2021 pour accompagner les personnels engagés dans son projet de modernisation et notamment :

- Un accompagnement individualisé tenant compte des aspirations professionnelles et contraintes personnelles de chaque agent concerné par la réorganisation (Un Agent, Un Parcours, Un Accompagnement)
- Pas de mobilité géographique imposée
- Un dispositif d'accompagnement en matière de logements de service
- Un accompagnement financier pour garantir à chaque agent le maintien de sa rémunération.
- Un dispositif de formation permettant un accompagnement individualisé et personnalisé, avec des parcours de formation ou de reconversion modulables et adaptés à chaque agent.

L'actualisation de ce pacte social sera négociée avec les organisations syndicales représentatives à l'occasion de la revoyure du COP.

Article 1 - Évolution des effectifs

À l'aune de son projet de modernisation, VNF a négocié avec l'État une stabilité de ses effectifs durant les années civiles 2024 à 2026. Cette stabilité a été inscrite en lettre plafond ministérielle. VNF s'engage à ce que celle-ci soit également inscrite dans la revoyure du COP État-VNF. Cette trajectoire fera l'objet d'une nouvelle discussion lors de la prochaine revoyure (2027-2029).

Article 2 – Mise en place d'un dispositif pérenne de garantie indemnitaire pour les PEVNF

Dès l'obtention en 2021 de l'indemnité compensatrice temporaire, VNF a obtenu de l'État que ce mécanisme de garantie soit inscrit dans une temporalité circonscrite à la définition d'un dispositif adapté au projet de modernisation de l'établissement.

Depuis 2021, VNF s'est mis en mesure d'élaborer un régime indemnitaire spécifique (RIVE) pour accompagner les agents d'exploitation de VNF dans la modernisation, dont chaque élément constitutif a été validé avec ses partenaires institutionnels. Parmi ses composantes, la part « garantie » de l'indemnité d'organisation du travail (IOT-G) prend la suite de l'ICT, et en prolonge les effets.

L'IOT-G compensera intégralement, dès l'entrée en vigueur du RIVE (1^{er} janvier 2024) et jusqu'en 2034, les pertes en rémunération liée au service fait (sujétions, astreintes, heures supplémentaires) ayant pour cause une décision de réorganisation. L'IOT G sera effective en paie dans le courant du 1^{er} semestre 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Ce dispositif fera l'objet d'un suivi régulier avec un bilan annuel avec les organisations syndicales représentatives.

Article 3 - Revalorisation du régime indemnitaire des PEVNF

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIVE, VNF dégagera dans sa masse salariale les moyens de mettre en œuvre les dispositions prévues par ce nouveau régime indemnitaire au bénéfice des personnels d'exploitation de VNF.

Ceux-ci seront notamment consacrés au déploiement de l'IOT-cycle, qui remplacera l'ISH en se basant sur un mode de calcul plus favorable, et à la création d'un complément annuel au bénéfice des PEVNF, là où les PETPE étaient les seuls agents de VNF dont la manière de servir n'était pas valorisée. Ils permettront également de créer le nouvel emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire et de servir un régime indemnitaire associé, pour valoriser l'occupation de responsabilités d'encadrement.

Article 4 - Nouvelle négociation du protocole PTETE-PME

La modernisation de l'établissement est en marche, les métiers évoluent et de nouveaux métiers apparaissent.

Aussi, conformément aux engagements pris dans le cadre de la révision du protocole PTETE/PME dans sa version d'octobre 2023, VNF inscrira à son agenda social du premier semestre 2024 une nouvelle négociation du protocole PTETE/PME.

Article 5 - Requalification de personnels

Dans le cadre de la création du corps des personnels d'exploitation de VNF et d'un emploi fonctionnel de chef d'équipe divisionnaire, le Gouvernement a arbitré la mise en œuvre d'un plan de requalification de catégorie C en catégorie B. Celui-ci concernera 137 chefs d'équipe principaux encadrants de VNF, sur les années 2024 à 2026.

VNF s'engage à discuter en décembre 2023 avec les organisations syndicales représentatives des modalités de mise en œuvre de ce plan en fonction des arbitrages qui seront rendus par l'Etat et à le rendre effectif dès que les supports juridiques lui permettront de le faire.

De même, VNF s'engage à porter et à défendre, dès le premier semestre 2024, auprès de l'Etat, un projet de plan de requalification de fonctionnaires de catégorie B en catégorie A afin de reconnaître l'évolution des métiers au sein de l'établissement. Pour les mêmes raisons, il sera procédé à la même demande pour les personnels administratifs de catégorie C en catégorie B. A ce titre, VNF s'engage à informer les organisations syndicales signataires de ce protocole des démarches entreprises à cet effet.

Article 6 - Enveloppe NAO

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue en 2024, Voies navigables de France s'engage à solliciter auprès de l'Etat, de la même manière et sur les mêmes bases qu'il l'a fait en 2023, un cadrage en corrélation avec le contexte inflationniste observé et les projets de réorganisation amenés à impacter les salariés de droit privé de l'établissement en 2024.

Article 7 – Intéressement public

VNF a obtenu le maintien, dans la revoyure du COP, du dispositif d'intéressement et son inscription en tant qu'objectif, sous réserve de la validation du guichet unique

VNF s'engage à discuter avec l'Etat sur la base des projets de texte issus de la concertation avec les organisations syndicales représentatives, permettant la mise en place d'une prime individuelle de performance collective au sens du décret n° 2011-1038 du 29 août 2011. Ce dispositif d'intéressement devra être effectif en juin 2024 au plus tard, pour un premier versement en 2025. Lors de la saisine du guichet unique, une copie des projets de textes sera adressée aux délégués syndicaux du collège des agents de droit public désignés au sein de VNF.

Article 8 - Revalorisation du RIFSEEP

L'instruction relative à la gestion du RIFSEEP au sein de VNF a été révisée à effet du 1^{er} janvier 2023 afin de revaloriser les socles, moyennes et plafonds de certains corps.

VNF s'engage, en complément, à revaloriser à effet du 01/01/2024 le socle IFSE des personnels de catégorie C relevant du RIFSEEP à hauteur de 200 euros indépendamment de la révision triennale. Un travail sera engagé en 2024 sur le RIFSEEP des personnels de catégorie B.

Article 9 - Augmentation de la valeur des titres-restaurant des personnels de droit public

La valeur faciale des titres-restaurant (TR) des personnels publics qui était initialement de 5 € (dont 3 € de part employeur) a été portée à 6,50 € (dont 3,90 € de part employeur) à effet du 1^{er} juillet 2023.

Dans le cadre de la poursuite de la construction d'une communauté de travail associant collaborateurs de droit public et de droit privé, VNF s'engage à porter la valeur faciale des titres-restaurant attribués aux agents de droit public à 8 € (dont 4,8 € de part employeur) au 1^{er} juillet 2024. VNF s'engage également à acter une nouvelle évolution qui interviendra au 1^{er} juillet 2025 afin de porter la valeur faciale à 9 € (dont 5,4 € de part employeur).

Article 10 - Augmentation des moyens dédiés au CIA-CA

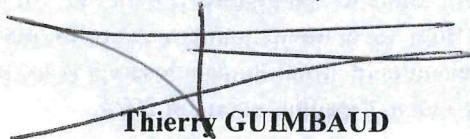
VNF prévoit d'augmenter les moyens dédiés aux mesures CIA et CA en 2024 de 40%. Ces moyens supplémentaires porteront sur des mesures non modulables.

Article 11

L'intersyndicale CFDT-VNF et FO de VNF s'engage, en contrepartie de la mise en œuvre du présent protocole d'accord, à s'interdire tout préavis de grève pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2024.

Fait à Béthune, en 5 exemplaires originaux, le 21 décembre 2023

Pour VNF,



Thierry GUIMBAUD

Pour la CFDT-VNF,



Rudy DELEURENCE

Pour FO-VNF,



Arnaud GEOFFROY

Visa du Contrôleur général économique et financier



Francis PONTON