



**ACCORD COLLECTIF
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2025**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,
représenté par **Madame Cécile AVEZARD**, Directrice générale,
dénommée 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.

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 2025

Article 3 - Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2025, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2024, est égal à 1,7 % (en masse).

Cela représente une enveloppe globale de 575 743 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 2025 de la façon suivante :

Mesures	Répartition 2025
Mesure ancienneté	193 699 €
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	63 000 €
Prime liée à la mobilité	22 400 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique	7 000 €
Prime exceptionnelle individuelle	48 000 €
Augmentation salariale liée à l'expertise	114 073 €
Augmentation relative à la GIPA	61 800 €
Effet report	50 271 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)	8 000 €
Augmentation Mise à disposition	1 000 €
Enveloppe Commission des Carrières et des Rémunérations	5 000 €
Egalité professionnelle	1 500 €
Total	575 743 €

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.

La répartition des enveloppes consacrées aux mesures « expertise » et aux « primes exceptionnelles » par direction territoriale et pour le siège figure en annexe du présent accord. Le respect de cette répartition et des sommes imputées est assuré par la direction des ressources humaines et des moyens.

Article 4 – Révision des montants de la mesure salariale liée à l'ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2025, les montants de la mesure salariale liée à l'ancienneté sont revalorisés ainsi :

	1 à 4 ans d'ancienneté	5 à 9 ans d'ancienneté	10 ans d'ancienneté et plus
Niveau 1	400 €	450 €	500 €
Niveau 2			
Niveau 3			
Niveau 4			
Niveau 5			
Niveau 6			

Niveau 7	370 €	400 €	450 €
Niveau 8	320 €	350 €	400 €
Niveau 9	Néant	Néant	Néant
Niveau 10	Néant	Néant	Néant

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

Article 5 – Révision de la grille de classification

VNF s'engage à initier des travaux d'actualisation de la classification des emplois prévus par la convention collective du personnel de VNF au regard des évolutions des métiers constatées depuis sa mise en place.

Dans ce cadre, le calendrier de travail projeté est le suivant :

Période	Étapes importantes des travaux sur les classifications des métiers
3^e trimestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation du CCTP pour solliciter un cabinet externe. - Définition du cadrage général du projet (objectifs, périmètre, gouvernance). - Constitution d'un comité de pilotage interne.
4^e trimestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement de la consultation et sélection du cabinet. - Élaboration du planning détaillé de déploiement.
Début 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Notification du marché. - Réunion de démarrage avec le cabinet et parties prenantes.
1^{er} trimestre 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des cotations des fiches métiers (analyse des métiers, entretiens, scoring).
2^e trimestre 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des cotations et validation intermédiaire. - Examen et élaboration des repères salariaux (cohérence interne/externe). - Benchmark externe si nécessaire.
2^e semestre 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Construction de la nouvelle grille de classification. - Simulations d'impact (individuel, budgétaire). - Organisation de groupes de travail
Fin 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation des arbitrages et validation par la direction. - Communication interne : sensibilisation, présentation de la nouvelle classification. - Préparation des outils RH
1^{er} janvier 2027	<ul style="list-style-type: none"> - Entrée en vigueur officielle de la nouvelle classification. - Suivi post-déploiement, accompagnement managérial, ajustements si besoin.

Le cas échéant, une révision de la politique de la rémunération pourra être engagée notamment pour les dispositions liées à la mobilité afin de tenir compte des évolutions actées dans le cadre de la nouvelle classification.

Article 6 – Révision des règles liées à la mobilité :

A l'article 4.8.1.1 de la convention collective, les dispositions suivantes :

« Lorsqu'un salarié effectue une mobilité, celui-ci bénéficie, à sa prise de poste :

- Si le nouveau poste est du même niveau de classification que le poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein d'1,5 % du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 700 euros bruts,

- Si le nouveau poste est à un niveau de classification supérieur au poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 3% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 1000 euros bruts ».

Sont remplacées par

Lorsqu'un salarié effectue une mobilité, celui-ci bénéficie, à sa prise de poste :

- Si le nouveau poste est du même niveau de classification que le poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 2% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 700 euros bruts,

- Si le nouveau poste est à un niveau de classification supérieur au poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 4% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 1000 euros bruts.

Le paragraphe suivant :

« Par ailleurs, si le salarié a bénéficié d'une augmentation pour une mobilité sur un poste de même niveau, celui-ci peut bénéficier d'une nouvelle mesure salariale garantie d'1,5 % du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu pendant les trois ans suivant sa prise de poste si celui-ci est amené à occuper un poste de niveau supérieur. Dans ce cas, le salarié bénéficie également de la prime exceptionnelle de 1000 euros bruts ».

Est remplacé par

Par ailleurs, si le salarié a bénéficié d'une augmentation pour une mobilité sur un poste de même niveau, celui-ci peut bénéficier d'une nouvelle mesure salariale garantie de 2% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu pendant les trois ans suivant sa prise de poste si celui-ci est amené à occuper un poste de niveau supérieur. Dans ce cas, le salarié bénéficie également de la prime exceptionnelle de 1000 euros bruts.

Les dispositions de ce présent article s'appliquent aux mobilités dont la date de signature de l'avenant au contrat de travail est postérieure à la date de signature du présent accord.

Article 7 – Accompagnement des salariés dans le cadre du projet de modernisation de VNF

- **Positionnement et pesée des postes dans le cadre des réorganisations**

Le projet de modernisation de VNF impacte l'ensemble des familles d'emplois de VNF. Dans le cadre des réorganisations induites, VNF s'engage à analyser les impacts des réorganisations sur les postes des salariés concernés afin d'ajuster si nécessaire leur classification des emplois au regard des nouvelles missions confiées dans un esprit analogue aux exercices réalisés dans le cadre des plans de requalification en droit de la fonction publique. Ce processus est réalisé au moment où intervient la réorganisation projetée.

Le cas échéant, l'enveloppe dédiée aux mobilités et aux évolutions de fiche de poste est mobilisée pour valoriser les nouvelles missions confiées aux salariés.

- **Engagement de la zéro mobilité géographique imposée**

Parallèlement à la négociation annuelle obligatoire, des négociations sont ouvertes concernant la mise en œuvre de l'engagement de la direction générale du « zéro mobilité géographique imposée ». Dans ce cadre, les salariés de droit privé de VNF pourront bénéficier des principes qui seront dégagés dans le cadre de cette négociation annexe. Le cas échéant, les dispositions négociées sont transcrites dans un accord collectif propre aux salariés ou à défaut d'accord avec l'organisation syndicale représentative des salariés de droit privé par décision unilatérale de la direction générale.

Article 8 – Dispositif de monétisation des JRTT

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit en son article 5 la faculté pour les salariés de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2026.

VNF a mis en place cette faculté pour 2025 à hauteur des plafonds suivants :

Niveau du salarié	Nombre de jours RTT maximum pouvant faire l'objet d'un rachat
Niveau 1 à 6	12 jours
Niveau 7 et 8	6 jours

Les parties conviennent de concerter les conditions de renouvellement de ce dispositif en 2026 sur la base d'un bilan présenté au délégué syndical représentant les salariés de droit privé. Ce bilan prendra en compte l'exercice de monétisation des JRTT, d'alimentation et de liquidation du compte épargne temps.

Article 9 – Exploitation des entretiens professionnels

VNF s'engage, au terme de la campagne des entretiens professionnels 2025 à informer la commission des droits des salariés sur les résultats de celle-ci. Cette information devra permettre de manière anonyme et générale de :

- Mesurer l'épanouissement professionnel des salariés ;
- Identifier le nombre de souhaits d'évolutions professionnelles (prise de responsabilité, mobilité fonctionnelle, mobilité...). Le cas échéant, pour les salariés ayant sollicité un accompagnement, la direction des ressources humaines s'engage à organiser des entretiens individuels avec ceux-ci.

En outre, l'exploitation des entretiens professionnels pourra donner lieu à la mise en place d'actions collectives afin de corriger les effets négatifs identifiés par le biais de l'exercice annuel des entretiens professionnels.

Article 10 – Règles d’attribution des congés enfants malades

La convention collective du personnel de VNF prévoit l’octroi de jours de congés rémunérés pour enfants malades. L’article du code du travail visé par la convention collective prévoit seulement l’octroi de ce congé en cas de maladie ou d’accident, constatés par certificat médical. Au regard de la diversité des situations rencontrées, les conditions d’octroi de ces jours sont précisées ci-après :

L’octroi de congés pour enfant malade au sens de la convention collective est réservé aux seuls maladies et accidents de l’enfant et non aux rendez-vous médicaux programmés. Les exceptions tolérées à ce principe sont les suivants :

- o Exception pour les opérations chirurgicales programmées (et non les rendez-vous préparatoires).
- o Exception liée aux rendez-vous pour un enfant en situation de handicap.

Pour les rendez-vous programmés non couverts par les exceptions précitées, les salariés amenés à se rendre à des rendez-vous médicaux des enfants dont ils assument la charge peuvent demander à bénéficier de souplesses horaires (ex : dérogation 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.

Le congé pour enfant malade peut également être sollicité lorsque l’accueil habituel n’est pas possible (fermeture imprévue de l’école/crèche /maladie de l’assistante maternelle).

Article 11 : Évolution des conditions d’éligibilité au dispositif de temps partiel sénior

A l’article 6.2 de l’accord relatif à l’emploi et aux carrières des séniors au sein de VNF, la condition d’ancienneté de 10 ans pour bénéficier du dispositif de temps partiel sénior est abaissée à 5 ans. Pour les salariés dont l’ancienneté est inférieure à 5 ans, la recevabilité de leur demande est analysée au regard du nombre de salariés inscrits dans le dispositif et des nécessités de service.

Article 12 : Temps partiel annualisé

La direction des ressources humaines accepte d’instruire les demandes de temps partiel annualisé pour raisons personnelles formulées par les salariés de droit privé au titre de l’article L.3123-2 du code du travail. Ces demandes peuvent porter sur les quotités suivantes de temps partiel 40% - 50% - 60% - 70% - 80% - 90%. Les demandes sont appréciées au regard des nécessités de fonctionnement du service. La période de référence pour la mise en place de ce temps partiel est l’année. Pendant la réalisation de ce temps partiel, la rémunération est lissée indépendamment de l’horaire réalisé par le salarié. En cas de départ en cours de période, un calcul est réalisé afin d’apprécier l’existence d’un reliquat d’heures ou d’un dépassement de la quotité de travail réalisé.

Article 13 : Attribution des JRTT

Pour les salariés de droit privé dont le contrat court sur les mois de novembre et décembre de l’année, les jours RTT des mois précités leur sont octroyés au 15 octobre de chaque année par anticipation.

Dans les cas où l’attribution anticipée de ces jours se révèle indue (absence, départ de VNF...), les jours indûment octroyés peuvent donner lieu à une minoration du solde de congés légaux ou conventionnels, du droit RTT de l’année N+1, de son solde de jours acquis sur son compte épargne temps au choix du salarié concerné ou à une reprise en paie au moment du solde tout compte du salarié.

4^{ème} partie - Dispositions finales

Article 14 - Effet de l'accord

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

Par exception, les dispositions de l'article 13 prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 15 – Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle à tout moment sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Cette dénonciation doit être notifiée par son auteur conformément aux dispositions du code du travail.

Article 16 - 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,**



Cécile AVEZARD
Directrice générale
01 août 2025

Pour le Syndicat CFDT,

Rudy DELEURENCE

**Visa du Contrôleur
budgétaire**

Francis PONTON