



**ACCORD COLLECTIF  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES  
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2026**

Entre

**VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)**

Établissement 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> partie - Mesures ayant un impact salarial en 2026**

**Article 3 - Cadrage et répartition prévisionnelle**

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2026, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2025, est égal à 1,8 % (en masse).

Cela représente une enveloppe globale de 621 468 euros.

À titre indicatif, les mesures salariales faisant l'objet des dispositions du présent accord et des dispositions de la convention collective impactent l'enveloppe RMPP 2026 de la façon suivante :

| Mesures                                                                       | Répartition 2026 |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Mesure ancienneté                                                             | 192 000 €        |
| Mesure générale exceptionnelle                                                | 46 200 €         |
| Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités | 70 000 €         |
| Prime liée à la mobilité                                                      | 30 000 €         |
| Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique                              | 7 000 €          |
| Prime exceptionnelle individuelle                                             | 61 000 €         |
| Augmentation salariale liée à l'expertise                                     | 124 195 €        |
| Augmentation relative à la GIPA                                               | 25 837 €         |
| Effet report                                                                  | 51 736 €         |
| Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)             | 6 000 €          |
| Augmentation Mise à disposition                                               | 1 000 €          |
| Enveloppe Commission des Carrières et des Rémunérations                       | 5 000 €          |
| Égalité professionnelle                                                       | 1 500 €          |
| <b>Total</b>                                                                  | <b>621 468 €</b> |

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 global inférieur ou égal à 10 000 euros, celui-ci est réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles.

Si le reliquat global est supérieur à 10 000 euros, la direction des ressources humaines organise un échange avec l'organisation syndicale signataire au cours de l'exercice NAO.

L'organisation syndicale signataire est informée le cas échéant de cet écart avant le bilan de l'exercice NAO.

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 – Mesure générale exceptionnelle

Les salariés bénéficiaires, au 1er janvier 2026, de la « mesure ancienneté » prévue à l'article 4.6.1 de la convention collective du personnel de VNF, bénéficient d'une revalorisation de leur salaire annuel de base brute de 100 euros bruts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### Article 5 – Revalorisation des plafonds liés la mesure ancienneté

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, 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 |
|---------|----------|
| 1       | 30 047 € |
| 2       | 34 252 € |

|   |          |
|---|----------|
| 3 | 38 459 € |
| 4 | 43 267 € |
| 5 | 50 477 € |
| 6 | 62 400 € |
| 7 | 75 920 € |
| 8 | 95 680 € |

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, ces plafonds sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'évolution annuelle du plafond de sécurité sociale.

#### **Article 6 – Modification des règles de plafonnement de la GIPA**

A l'article 4.6.2, le deuxième paragraphe est remplacé par les dispositions suivantes :

*« Si le salaire de base brut effectivement perçu par le salarié au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, le salarié bénéficie d'une augmentation individuelle de son salaire de base brut équivalente à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée.*

*Peuvent bénéficier de cette garantie les salariés des niveaux 1 à 8 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée et dont la rémunération est inférieure à 1.8 fois le montant annuel du plafond de sécurité sociale. Par ailleurs, l'octroi de cette augmentation ne peut pas porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà de 1.8 fois le montant annuel du plafond de sécurité sociale. Ce plafond de rémunération s'apprécie en équivalent temps plein au 31 décembre de la dernière année de la période de référence.*

*Cette augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés ».*

Ces dispositions prennent effet à compter de l'application de la garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat pour l'année 2026 au titre de la période de référence 2021-2025.

### **3<sup>ème</sup> partie - Autres mesures hors enveloppe RMPP**

#### **Article 7 – Mutuelle**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, le plafond de la cotisation patronale servant au financement du contrat d'assurance maladie complémentaire est fixé à 75%.

A partir de cette même date, le temps que le plafond précité n'est pas atteint, l'augmentation des cotisations servant au financement du contrat d'assurance maladie complémentaire est répartie à raison de 10% pour la cotisation salariale et 90% pour la cotisation patronale.

Quand le plafond précité de 75% sera atteint, l'augmentation des cotisations servant au financement du contrat d'assurance maladie complémentaire est répartie à raison de 25% pour la cotisation salariale et 75% pour la cotisation patronale.

Un avenant à l'accord collectif d'entreprise instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé est négocié avant le 15 octobre 2026 afin de mettre en conformité ledit accord.

#### **Article 8 – Complément familial**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le montant brut du complément familial est fixé mensuellement à :

- 49 euros bruts pour un enfant ;
- 111 euros bruts pour deux enfants ;
- 167 euros bruts pour trois enfants ;
- 56 euros bruts par enfant supplémentaire.

La majoration pour enfant handicapé est portée à 136 euros.

#### **Article 9 – 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 2026 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     | 8 jours                                                       |

#### **Article 10 – Valorisation des missions exercées dans le cadre d'une lettre de mission**

VNF s'engage à circonscrire le recours aux lettres de mission dans le cadre de projets temporaires, et revêtant un caractère exceptionnel au regard du champ d'actions habituel du salarié concerné.

Les lettres de mission, ainsi que la manière dont le salarié a investi ses nouvelles tâches, constituent des éléments d'appréciation permettant de reconnaître l'expertise et l'engagement du salarié, permettant l'octroi d'une mesure salariale ou d'une prime.

À titre expérimental, les salariés, détenteurs d'une lettre de mission signée durant l'année 2026 ou 2027, et n'ayant pas bénéficié d'une mesure salariale en exécution de ladite lettre, peuvent saisir la commission des carrières et des rémunérations prévue par la convention collective afin de solliciter les motivations ayant conduit à cette situation.

#### **Article 11 – Négociation relative aux salariés expérimentés**

Dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, VNF s'engage à ouvrir en septembre 2026 une négociation sur le thème de « l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge ».

Cette négociation portera sur :

- le recrutement des séniors ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Les parties partagent l'objectif de finaliser le processus de négociation au terme du 1<sup>er</sup> trimestre 2027.

#### **Article 12 – Cadrage RMPP 2027**

VNF s'engage à solliciter auprès de ses tutelles un cadrage RMPP 2027 permettant de prendre en compte le travail de révision de la grille de classification de la convention collective du personnel de VNF. À ce titre, VNF sollicitera un taux RMPP de 5%. Cette disposition ne s'apparente pas à un engagement dans le cadre des négociations annuelles de l'année 2027.

#### **Article 13 – Autorisation d'absence liée à la conclusion d'un PACS**

Le nombre de jours d'autorisation d'absence octroyés en raison de la conclusion d'un pacte civil de solidaire est porté à 5 jours.



**Article 14 : Article informatif lié aux titres restaurants**

En parallèle du présent accord, une négociation nationale porte sur la revalorisation de la valeur faciale des titres restaurants de l'ensemble des personnels de VNF incluant par conséquent les salariés de droit privé.

**4<sup>ème</sup> partie - Dispositions finales****Article 15 - 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.

**Article 16 – 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.

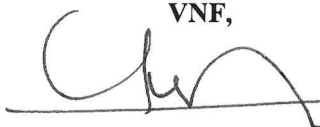
**Article 17 - Notification et dépôt**

À 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

Pour le Syndicat CFDT



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur  
budgétaire



PONTON FRANCIS  
Visa du contrôleur  
budgétaire de VNF n°  
26-179RH  
2026.07.10 19:40:43  
+02'00'

Francis PONTON