



**ACCORD COLLECTIF
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2024**

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 2024

Article 3 - Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2024, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2023, est égal à 3,7 % (en masse).

Cela représente une enveloppe globale de 934 594 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 2024 de la façon suivante :

Mesures	Répartition 2024
Mesure ancienneté	120 194 €
Mesures pouvoir d'achat	373 000 €
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	73 083 €
Prime liée à la mobilité	35 000 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique	7 000 €
Prime exceptionnelle individuelle	30 000 €
Augmentation salariale liée à l'expertise	100 000 €
Augmentation relative à la GIPA (hors niveau 8)	116 765 €
Augmentation relative à la GIPA (niveau 8)	28 562 €
Effet report	31 790 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)	9 000 €
Augmentation Mise à disposition	1 700 €
Enveloppe Commission des Carrières et des Rémunérations	5 000 €
Egalité professionnelle	3 500 €
Total	934 594 €

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 - 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 1^{er} janvier 2024 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, tous statuts confondus). Pour les salariés VNF non éligibles à cette mesure, la DRHM s'assure que leur positionnement salarial est cohérent avec les autres salariés du même niveau après application de la mesure générale liée au pouvoir d'achat.

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.

Le niveau pris en compte est celui du salarié au 1^{er} janvier 2024.

Cette mesure s'applique sur le salaire annuel de base brut au 1^{er} janvier 2024 après application le cas échéant de la mesure à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (GIPA, expertise, mobilité, ...).

Pour les salariés ne bénéficiant pas au 1^{er} janvier 2024, d'une ancienneté sous contrat de droit privé d'un an mais qui ont été embauchés à VNF entre le 2 janvier 2023 et le 30 juin 2023, ceux-ci bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de :

- 375 euros pour les salariés de niveau 7 à 9,

- 475 euros pour les salariés de niveau 1 à 6.

Les autres règles d'application sont identiques à celles énoncées ci-dessus.

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 l'objectif d'assurer au salarié une évolution salariale cohérent avec son poste, son ancienneté et avec son positionnement salarial interne.

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

Article 6 – Modification de l'article 4.6.2 de la convention collective du personnel de VNF

Au regard du contexte inflationniste exceptionnel, il est convenu de modifier l'article 4.6.2 afin d'assouplir les règles d'attribution de la GIPA en l'ouvrant notamment aux salariés de niveau 8.

L'article 4.6.2 est modifié comme suit :

La phrase : *« Peuvent bénéficier de cette garantie les salariés des niveaux 1 à 7 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée. Cette augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés »*

Par :

« 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. 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 ».

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

Article 7 – Rupture conventionnelle

Les parties conviennent de fixer des montants plancher pour la fixation des indemnités de ruptures conventionnelles négociées au sein de VNF pour les salariés de droit privé. Les montants plancher sont fixés comme suit :

Ancienneté	Dans les situations dans lesquelles, le salarié n'est pas impacté par une réorganisation*	Dans les situations dans lesquelles, le salarié est impacté par une réorganisation*
Entre 0 et 5 ans	Le montant plancher correspond au montant légal de l'indemnité de licenciement	Le montant plancher correspond à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.
Entre 5 et 10 ans		
Entre 10 et 15 ans		Le montant plancher correspond à 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté.
Au-delà de 15 ans		Le montant plancher correspond à 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.
		Le montant plancher dans cette situation est calculé selon le barème précité sur la totalité du salaire en fonction de l'ancienneté du salarié et non par tranche d'ancienneté.

*Est considéré comme impacté par une réorganisation, un salarié dont le poste dont il est titulaire est impacté par une réorganisation de son service ou un ajustement de réorganisation soumis à la consultation d'une instance de représentation du personnel ou dont la fiche de poste est substantiellement modifiée c'est à dire :

- Soit que la nature de la modification constitue une modification de son contrat de travail
- Soit que cette modification porte sur au moins 50% de ses missions.

Ces montants constituent des montants plancher mais ne peuvent pas conduire l'indemnité de rupture conventionnelle à dépasser 24 mois de salaires.

Dans la limite du plafond de 24 mois de salaire précité, l'indemnité de rupture conventionnelle peut être négociée pour un montant supérieur aux montants planchers notamment lorsque l'ancienneté du salarié est importante. Hors situation particulière, la production par le salarié de tout élément visant à attester de la maturité du projet professionnel est de nature à appuyer un dépassement des planchers fixés.

Les parties conviennent de réaliser un bilan sur l'application de ces planchers durant l'année 2027.

Le présent article s'applique pour les ruptures conventionnelles dont le premier entretien de négociation est postérieur à la signature du présent accord.

Article 8 – Utilisation du compte épargne temps

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2024, les parties conviennent d'assouplir l'utilisation du compte épargne temps sous forme de congé. Dans ce cadre, un avenant à la convention collective au titre de l'article 7.8.4.1 est signé entre les parties.

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 2025.

VNF a mis en place cette faculté pour 2024 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	10 jours

Les parties conviennent de reconduire a minima ce dispositif dans les mêmes conditions en 2025 sous réserve que le bilan de l'exercice 2024 ne démontre pas une augmentation des sommes allouées à la liquidation du CET et au dispositif de rachat RTT de plus de 15% comparativement à l'exercice 2023.

Article 10 : Communication auprès des salariés de 60 ans et plus au sein de VNF

Les parties conviennent qu'une communication écrite et ciblée aux personnels de 60 ans et plus soit réalisée afin de les informer sur :

- Les dates clefs liées à la retraite,
- Les incidences de la retraite sur la complémentaire santé et la prévoyance,
- Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite,
- La faculté de solliciter un rendez-vous individuel pour évoquer ces thématiques.

Les parties conviennent que VNF n'a pas vocation à se substituer aux services des CARSAT et que les salariés doivent prioritairement s'adresser à ces organismes pour toutes questions liées à leurs droits inhérents à la retraite.

Les parties conviennent également qu'en cas d'obligations légales ou réglementaires nouvelles liées à l'information des séniors (via un entretien spécifique ou non), une nouvelle négociation serait ouverte afin d'adapter ces dispositions au nouveau contexte normatif.

Article 11 : Reprise d'ancienneté

Outre le respect des obligations légales en matière de reprise d'ancienneté (apprentissage...), les parties conviennent de la règle de reprise d'ancienneté suivante :

« Lors de l'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée, celui-ci bénéficie d'une reprise d'ancienneté pour les contrats conclus antérieurement avec VNF (tous statuts confondus) sous réserve qu'aucune période d'interruption de 4 mois calendaires ou plus ne soit constatée ».

Article 12 : Situation des CDD dans l'accès aux postes permanents :

Les personnels en CDD qui sont présents depuis plus d'un an et qui souhaitent postuler en vue d'un recrutement pérenne sur un poste vacant peuvent candidater. Leurs candidatures seront examinées avec la plus grande bienveillance compte tenu de leur ancienneté au sein de l'établissement.

Article 13 : Modification de l'article 6.5.3 de la convention collective

Le paragraphe suivant de l'article 6.5.3 de la convention collective :

« pour les autres maladies de longue durée correspondant à une affection médicalement constatée (par un certificat médical) qui figure sur la liste établie par l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale : durant une durée maximale de 3 ans ».

Est modifié comme suit :

« pour les autres maladies de longue durée (ALD exonérante ou non) au sens du code de la sécurité sociale correspondant à une affection médicalement constatée (par un certificat médical / ou attestation de la sécurité sociale) durant une durée maximale de 3 ans ».

Le présent article prend effet pour les absences qui interviennent à compter du 1^{er} du mois suivant la date de signature du présent accord.

Article 14 : Délai d'utilisation des repos induits par une compensation des temps de trajet pour les salariés en horaires fixes.

La convention collective du personnel prévoit que :

« Pour les salariés à horaires fixes : Si la prise en compte de ces temps de déplacement autorisé par le supérieur hiérarchique engendre un dépassement de l'horaire journalier, ce dépassement donne lieu à une compensation en temps dans les mêmes conditions que celles prévues par le présent titre pour la gestion du repos compensateur de remplacement ».

Les parties conviennent que le délai d'utilisation de la compensation précitée est porté à 6 mois. A défaut d'utilisation dans ce délai, le temps compensé alimente automatiquement le compte épargne temps non monétisable du salarié.

4^{ème} 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

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 **09 AOUT 2024**

Pour l'établissement public
VNF,



Cécile AVEZARD
Cécile AVEZARD
Directrice générale
09 août 2024

Pour le Syndicat CFDT,



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur
budgétaire



Francis PONTON

ANNEXE ACCORD NAO 2024

Répartition estimative des enveloppes liées à l'expertise et aux primes exceptionnelles

ENVELOPPE A DISTRIBUER		130 000,00 €
Affectation	TOTAL PRIME + EXPERTISE	
DT CENTRE BOURGOGNE		6 400 €
DT NORD - PAS-DE-CALAIS		6 400 €
DT NORD-EST		7 733 €
DT RHONE-SAONE		6 400 €
DT SEINE		19 467 €
DT STRASBOURG		8 533 €
DT SUD-OUEST		6 400 €
SIEGE		68 667 €
Total général		130 000 €