



**ACCORD COLLECTIF
RELATIF A LA MISE A DISPOSITION DE SALARIES
AUPRES DE LA SOCIETE DU CANAL SEINE NORD EUROPE
OU A SON RECLASSEMENT
AU SEIN DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE
représenté par **Monsieur Marc PAPINUTTI**, Directeur général,
dénommé ci-après VNF

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les salariés de droit privé :

FGTE CFDT

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

d'autre part,

Préambule

L'article 7 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques prévoit les dispositions suivantes :

"Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi ayant pour objet la création d'un établissement public, associant notamment des représentants de l'Etat, d'établissements publics de l'Etat et de collectivités territoriales participant au financement du projet, aux fins de réalisation d'une infrastructure fluviale reliant les bassins de la Seine et de l'Oise au réseau européen à grand gabarit et de développement économique en lien avec cette infrastructure."

Le projet d'ordonnance relative à la Société du Canal Seine Nord Europe prévoit qu'à la date d'effet de l'ordonnance, les salariés de droit privé affectés aux services de VNF qui concourent intégralement à la réalisation de cette infrastructure dénommée Canal Seine Nord Europe sont mis à disposition de l'établissement public Société du Canal Seine Nord Europe.

Ce même projet d'ordonnance précise qu'un dispositif de reclassement est mis en place pour les salariés refusant la mise à disposition avant ou pendant la période probatoire.

Il a été conclu le présent accord :

TITRE 1^{er} - APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF

Article 1^{er} - Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux personnels mentionnés au 4^o de l'article L. 4312-3-1 du code des transports qui ont vocation à être affectés aux services de VNF qui concourent intégralement à la réalisation du Canal Seine Nord Europe (CSNE).

En outre, les personnels mentionnés à ce même 4^o qui sont affectés à d'autres services de VNF peuvent se porter candidats lors des recrutements opérés par la Société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE). Si la candidature de l'un d'eux est retenue, ce salarié peut demander à être mis à disposition par VNF auprès de la SCSNE au lieu d'être embauché par la SCSNE. Si la demande est acceptée par les trois parties, ce salarié bénéficie des dispositions du présent accord, à l'exception de la période de pré-positionnement lorsque celle-ci sera terminée.

Article 2 - Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir de la date de sa signature.

Article 3 - Condition d'application

Le présent accord n'est applicable qu'à la condition expresse que l'ordonnance relative à la Société du Canal Seine Nord Europe prévoit, dans sa version définitive, une mise à disposition de personnel de VNF auprès de la SCSNE.

Cette mise à disposition doit faire l'objet d'une convention qui est conclue entre l'établissement prêteur, VNF et l'établissement utilisateur, la SCSNE. Cette convention mentionne l'identité et la qualification des salariés mis à disposition. Le projet de convention ou de la partie de celle-ci relative à la mise à disposition est soumis à la consultation de la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique de VNF.

TITRE 2 - INFORMATION ET AIDE

Article 4 - Information

Depuis septembre 2015, les salariés concernés par le présent accord collectif sont réunis une fois par mois afin d'être informés sur l'avancée du projet CSNE. Cette information est effectuée par le directeur général de VNF ou un directeur général délégué ou adjoint et le directeur ou le directeur adjoint de la Direction des Liaisons Européennes et de l'Innovation (DLEI). Elle comporte une partie technique et une partie relative aux ressources humaines.

Article 5 - Ecoute et accompagnement

Il est mis en place une cellule d'écoute et d'accompagnement (CEA).

Cette cellule a pour objet :

- d'offrir aux salariés concernés un espace de parole, un accompagnement et un interlocuteur non hiérarchique,
- de favoriser l'expression des craintes légitimes et des difficultés éventuelles.

Les objectifs de cette cellule sont :

- d'écouter les salariés concernés, de les informer et de recueillir leurs souhaits et leurs craintes,
- d'aider ceux-ci dans l'évolution de leurs missions et dans leurs réflexions de mobilité dans le cadre de la mise en place du projet CSNE.

Cette cellule est composée de quatre auditeurs et d'un comité de pilotage chargé de trouver des solutions appropriées aux problématiques des salariés concernés.

TITRE 3 - MISE A DISPOSITION

Article 6 - Modalités de la mise à disposition

La mise à disposition est précédée d'une période de pré-positionnement.

A la création de la SCSNE, la mise à disposition donne lieu, avec l'accord du salarié, à la conclusion d'un avenant au contrat de travail entre VNF et chaque salarié concerné.

Article 7 - Pré-positionnement

Le pré-positionnement n'entraîne aucune modification du contrat de travail. A cette étape, il n'est signé aucun avenant au contrat de travail du salarié concerné.

Après la réunion du comité technique unique de proximité du Siège, VNF a adressé, au début du mois de mars 2016, à chaque salarié concerné une proposition d'affectation qui est assortie de la fiche de poste correspondante et d'un formulaire de réponse. Ce formulaire lui permet aussi de faire connaître à VNF ses observations et ses éventuels vœux alternatifs.

Chaque salarié concerné dispose alors d'un délai de quinze jours calendaires pour se prononcer au moyen du formulaire. Tout salarié qui n'a pas répondu dans le délai fixé est réputé avoir accepté son pré-positionnement.

Tout salarié concerné bénéficie au préalable d'un entretien ou d'une entrevue avec sa hiérarchie et/ou un auditeur de la CEA.

Le salarié qui n'a pas refusé la proposition d'affectation rejoint l'équipe de préfiguration. L'organisation de cette équipe de préfiguration est calquée sur la future organisation de la SCSNE.

Tout salarié qui rejoint l'équipe de préfiguration reçoit, pour la durée de la période de pré-positionnement, une lettre de mission qui précise son rattachement hiérarchique.

Article 8 - Avenant au contrat de travail lié à la mise à disposition

La mise à disposition d'un salarié concerné par VNF auprès de la SCSNE est subordonnée à l'accord de ce salarié. Cet accord est formalisé par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant mentionne le travail qui lui est confié au sein de la SCSNE, l'aménagement du temps de travail et le lieu d'exécution du travail ainsi que les conditions particulières du poste de travail. Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité géographique comprenant le nouveau lieu de travail, le lieu d'exécution du travail est mentionné à titre indicatif. La fiche de poste est jointe à cet avenant.

Cet avenant précise également la famille d'emploi et la classification du salarié concerné durant la période de mise à disposition.

La rupture du contrat de travail du salarié met fin de plein droit à la mise à disposition de celui-ci auprès de la SCSNE.

Article 9 - Période probatoire

La période probatoire de six mois qui est prévue par le projet d'ordonnance débute à la date de signature de l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 8 du présent accord.

Durant cette période probatoire, il peut être mis fin à la mise à disposition à la simple demande de l'une des trois parties. La cessation de cette mise à disposition ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Article 10 - Avenant au contrat de travail lié à un changement de lieu de travail

Pour les salariés dont le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité géographique, tout changement de résidence administrative nécessite l'accord de ce salarié. Cet accord est formalisé par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Article 11 - Fin de mise à disposition postérieure à la période probatoire

Sans porter atteinte aux dispositions de l'article 10 du présent accord, tout salarié mis à disposition par VNF auprès de la SCSNE peut, après la période probatoire, faire acte de candidature sur un ou des postes vacants au sein de VNF. Cette demande doit être effectuée auprès de VNF et de la SCSNE par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

VNF et la SCSNE disposent, tous les deux, du droit de différer la mobilité pendant une durée maximale de 6 mois.

Le salarié intéressé ne peut pas bénéficier du dispositif de reclassement prévu aux articles 18 à 21 du présent accord.

Article 12 - Maintien des droits du salarié

Pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à VNF n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de VNF. Il conserve sa rémunération et le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles telles qu'il en aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail à VNF.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Etant donné qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de VNF, les salariés mis à disposition restent électeurs et conservent la possibilité d'être candidat aux élections professionnelles organisées au sein de VNF, sauf s'ils choisissent d'exercer leur droit de vote au sein de la SCSNE.

Article 13 - Prime de mise à disposition

Pour les salariés mis à disposition par VNF auprès de la SCSNE, les dispositifs d'accompagnement salariaux issus des accords collectifs sont remplacés par un dispositif spécial.

Dans le cadre de ce dispositif, chaque salarié qui signe son avenant de contrat de travail lié à sa mise à disposition par VNF auprès de la SCSNE bénéficie, chaque mois et pendant toute la durée de sa mise à disposition, d'une prime équivalant à 3 % du salaire brut forfaitaire mensuel perçu par ce salarié avant sa mise à disposition. Cette prime est plafonnée à la somme annuelle brute de 1.500 €.

Article 14 - Situation financière des salariés en reclassement

Les salariés qui sont pris en charge par le dispositif de reclassement interne mentionné à l'article 18 du présent accord peuvent bénéficier des dispositifs d'accompagnement salariaux issus des accords collectifs en vigueur à VNF, dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

Par contre, les salariés qui sont pris en charge par le dispositif de reclassement externe mentionné à l'article 19 du présent accord ne peuvent pas bénéficier de ces mêmes dispositifs.

Article 15 - Evolution salariale annuelle

Outre l'augmentation générale accordée aux salariés de VNF, les salariés mis à disposition par VNF auprès de SCSNE se voient assurer, pendant la durée de leur mise à disposition, une évolution de leur rémunération au moins équivalente à l'augmentation moyenne relative à l'expertise dont ont bénéficié les salariés exerçant des fonctions de même niveau au sein de VNF.

Cette évolution salariale est réalisée par année civile. Le cas échéant, elle est proratisée selon le nombre de mois sur l'année pendant lesquels les salariés ont été mis à disposition auprès de la SCSNE. Elle est portée à la connaissance des salariés au mois de février de l'année N pour l'année N-1.

Toutefois, s'il est constaté des difficultés avec un salarié qui ont donné lieu à au moins un entretien intermédiaire et s'il est acté par écrit, lors de l'entretien professionnel annuel de ce salarié, que sa contribution n'est pas à la hauteur de ses objectifs, la SCSNE peut s'opposer à l'évolution salariale de ce salarié. En cas de contestation de cette opposition, une réunion sur ce sujet est organisée entre VNF, la SCSNE, le salarié en cause et l'organisation syndicale signataire du présent accord.

Article 16 - Evolution professionnelle ultérieure

Si la SCSNE souhaite faire évoluer professionnellement l'un des salariés mis à disposition par VNF et si cette évolution professionnelle est validée par VNF, ce salarié bénéficie des dispositifs d'accompagnement salariaux applicables au titre des évolutions professionnelles au sein de VNF.

TITRE 4 - RECLASSEMENT

Article 17 - Droit au dispositif de reclassement

Peut bénéficier du dispositif de reclassement prévu aux articles 18 à 21 du présent accord, le salarié qui :

- refuse la proposition d'affectation ou met fin à la période de pré-positionnement,
- refuse de signer l'avenant à son contrat de travail lié à la mise à disposition (prévu par l'article 8 du présent accord),
- met fin à la mise à disposition avant la fin de la période probatoire,
- refuse de signer l'avenant à son contrat de travail lié à un changement de lieu de travail (prévu par l'article 10 du présent accord), sauf si le contrat de travail de ce salarié comporte une clause de mobilité géographique.

Article 18 - Reclassement interne à VNF

Tout salarié bénéficiant d'un reclassement est prioritaire sur un poste vacant au sein de VNF.

VNF a l'obligation de proposer au moins deux postes en prenant en compte, le plus possible, le domaine de compétence et le champ d'activités du salarié concerné. En cas d'absence de poste vacant, VNF peut proposer des postes en sureffectifs. Ces propositions doivent tenir compte de sa résidence administrative d'origine.

En cas de refus du salarié sur les dites propositions, VNF peut également proposer des postes vacants sur un autre domaine professionnel ou sur un périmètre géographique élargi.

Le salarié est reçu, en entretien, par un auditeur de la CEA. Le comité de pilotage de la CEA est activé pour trouver une solution de reclassement.

La réintégration du salarié au sein de VNF fait l'objet d'une signature d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Article 19 - Accompagnement au reclassement externe à VNF

Dans le cas où le reclassement interne proposé n'aboutirait pas, il peut, sur demande préalable du salarié, être engagé une démarche de reclassement externe (outplacement). L'outplacement consiste à faire un bilan professionnel et personnel avec pour objectif de retrouver un emploi par ailleurs ou créer une entreprise. La demande du salarié est adressée à VNF.

A la réception de cette demande, VNF propose trois cabinets spécialisés parmi lesquels le salarié fait son choix. La prestation est intégralement prise en charge par VNF pour une durée maximale de douze mois.

Le choix des prestations et des cabinets proposés aux salariés fait l'objet d'une validation du comité de pilotage de la CEA.

Durant cette période d'outplacement, le salarié est employé sur un poste équivalent.

Article 20 - Formation

Le dispositif de reclassement interne ou externe peut inclure des périodes de formation.

Celles-ci sont définies en fonction des compétences à acquérir et soumises à l'accord du comité de pilotage de la CEA.

Lorsqu'il s'agit de formations à titre individuel payantes validées par ce comité de pilotage, elles sont prises en charge directement par l'employeur et/ou par des dispositifs classiques extérieurs à VNF.

Article 21 - Sauvegarde des droits

Si son contrat de travail doit être rompu suite à l'impossibilité de le reclasser, un salarié ne peut se voir privé d'une indemnité de rupture.

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 22 - Notification et dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le présent avenant est notifié à l'organisation syndicale de salariés représentative.

Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Article 23 - Révision

Chaque partie au présent accord peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de celui-ci. Cette demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, par son auteur à chacune des parties. Elle doit indiquer les articles du présent accord dont la révision est demandée et comporter des propositions de remplacement.

Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation afin d'examiner la demande de révision et d'en discuter.

Article 24 - Dénonciation

Le présent accord et ses éventuels avenants peuvent être dénoncés par toute partie, à tout moment sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée et déposée par son auteur conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à BETHUNE, en 6 exemplaires originaux, le - 7 AVR. 2016

Pour l'établissement public VNF,


Marc PAPINUTTI

Pour le syndicat CFDT,


Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur général économique et financier


Marc BERAUD-CHAUDET