



**ACCORD COLLECTIF
RESULTANT DES
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNEE 2017**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)

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

FGTE CFDT

représentée par **Mme Farida SIAD**, Déléguée syndicale,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord 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 domaines suivants :

- les salaires effectifs (article L. 2242-5 du code du travail),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2242-8 du code du travail),
- l'épargne salariale (article L. 2242-5 du code du travail).

Le présent accord a pour objet de définir les modalités des mesures salariales ou non qui prennent effet, sauf précision contraire, au 1^{er} janvier 2017.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé mentionnés au 4^o de l'article L.4312-3-1 du code des transports.

2^{ème} partie - Mesures ayant un impact salarial en 2017

Article 3 : Prime exceptionnelle générale

Tout salarié présent au sein de VNF au 1^{er} janvier 2017 et encore présent à la date de signature du présent accord bénéficie d'une prime exceptionnelle. Le montant brut de cette prime exceptionnelle par salarié correspond au quotient entre l'enveloppe de 108 000 euros allouée à cette mesure et le nombre, exprimé en quotité rémunérée, de salariés remplissant la condition de présence précitée. Pour un salarié à temps partiel à la date de signature de l'accord, le montant de cette prime est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée. Le versement de cette prime exceptionnelle n'a pas d'impact sur la rémunération annuelle brute de base des salariés bénéficiaires.

Article 4 : Prime exceptionnelle individuelle

Au regard de l'effort consenti par un salarié sur un projet ou un dossier particulier au cours de l'année 2017, une prime exceptionnelle individuelle peut être attribuée en reconnaissance du travail accompli. Le montant brut de cette prime peut varier de 500 à 1500 euros.

Les propositions de prime exceptionnelle sont effectuées par chaque directeur territorial et la secrétaire générale du Siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Ces propositions sont discutées et harmonisées :

- En COTER pour les propositions concernant les salariés de niveau 7 et plus ;
- Avec les secrétaires généraux pour les propositions concernant les salariés de niveau 1 à 6.

Article 5 : Augmentation salariale liée à l'expertise

Conformément à la faculté offerte par l'article 4.4.3 de la convention collective du personnel de VNF, une augmentation salariale peut être octroyée aux salariés ayant acquis sur leur poste une expertise reconnue. Le montant brut de cette évolution salariale correspond au maximum à 3% de la rémunération annuelle brute de base du salarié.

Les propositions d'évolution salariale liée à l'expertise acquise sur le poste sont effectuées par chaque directeur territorial et la secrétaire générale du Siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens.

Ces propositions sont discutées et harmonisées :

- En COTER pour les propositions concernant les salariés de niveau 7 et plus ;
- Avec les secrétaires généraux pour les propositions concernant les salariés de niveau 1 à 6.

Les augmentations salariales octroyées au titre de l'expertise prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2017. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre 2016 est utilisée comme base de calcul.

Article 6 : Analyse des situations salariales individuelles

La Direction des Ressources Humaines et des Moyens s'engage à analyser la situation des

salariés permanents affectés sur un poste de niveau 1 à 8 dont le salaire au 1^{er} septembre 2017 est situé :

- sous la plage de gestion correspondante au niveau du poste du salarié ;
- entre la plage de gestion correspondante au niveau du poste du salarié et 105% de celle-ci.

Cette analyse doit permettre l'identification des salariés dont le salaire n'est pas en adéquation avec leur poste, leur niveau de compétences ou leur expérience professionnelle. Le cas échéant, la Direction des Ressources Humaines et des Moyens pourra proposer une revalorisation salariale sur une ou plusieurs années.

Le résultat de cette analyse et les revalorisations effectuées le cas échéant sont présentées en commission des carrières et des rémunérations de manière anonyme dans le cadre du bilan NAO 2017.

Article 7 : Communication relative à la campagne NAO 2017

Aux termes des arbitrages effectués dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, chaque responsable hiérarchique informe individuellement les membres de son équipe des mesures arrêtées ou non à leur égard en les argumentant.

Article 8 : Articulation des mesures salariales entre elles

Pour l'articulation des mesures entre elles, il est fait application de l'article 10.2.6 de la convention collective des personnels de VNF. Par ailleurs, au titre de l'exercice NAO 2017, un même salarié ne peut pas cumuler une mesure salariale liée à l'expertise et une prime exceptionnelle individuelle.

Article 9 : Application des dispositions de la convention collective du personnel de VNF

L'application des dispositions de la convention collective du personnel de VNF et notamment celles des titres 4 et 10 impacte l'enveloppe RMPP au titre de l'année 2017.

Article 10 - Effet report et continuité des accords précédents

Une partie de l'enveloppe est impactée par les effets reports liés aux mesures salariales prises en 2016 et ayant un impact en 2017. De plus, une partie de l'enveloppe est liée aux dispositions de l'accord égalité homme femme et à l'accord sur le dialogue social.

3^{ème} partie - Mesures ayant un impact salarial en 2018

Article 11 : Impacts de la hausse de la CSG

VNF, dans le cadre des engagements du Gouvernement, s'engage à ce que la hausse de la CSG et la suppression de la cotisation exceptionnelle de solidarité et de la cotisation salariale maladie prévues au 1er janvier 2018 n'aient pas d'impact sur la rémunération nette des personnels de droit privé de VNF dès le 1^{er} janvier 2018. Les dispositions relatives à cette compensation seront mises en œuvre dans le cadre de la NAO 2018.

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

Article 12 : Révision du titre 4 de la convention collective du personnel de voies navigables de France

A compter de novembre 2017 et avant le lancement des négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2018, une négociation collective est initiée sur le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF avec la déléguée syndicale représentant les salariés de droit privé afin notamment de clarifier la politique de rémunération de VNF vis-à-vis des salariés de droit privé. La fixation d'une politique de rémunération lisible et équitable devra permettre d'offrir une visibilité aux personnels privés quant à leur évolution salariale induite par leur ancienneté au sein de VNF et le développement de leurs compétences.

Dans le même temps, VNF s'engage à réviser :

- le niveau des minimums conventionnels inscrits dans la convention collective du personnel de VNF actuellement en vigueur au regard du marché de l'emploi ;
- Le niveau des plages de gestion actuellement en vigueur au sein de l'établissement.

Ce travail d'étude et d'analyse est présenté en commission des carrières et des rémunérations et est fourni à la déléguée syndicale dans le cadre de la négociation collective portant sur le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF.

Cette étude doit permettre aux parties prenantes à la négociation précitées d'apprécier :

- l'opportunité de fixer des minimums conventionnels par niveau ;
- l'opportunité de réévaluer les minimums conventionnels en vigueur ;
- l'opportunité de modifier les montants des plages de gestion en vigueur.

Article 13 : Sur-rémunération des temps partiels

VNF s'engage à analyser la revendication de la CFDT tendant à étendre le bénéfice des dispositions relatives à la sur-rémunération des personnels de droit public à 80% et 90% aux salariés de droit privé placés dans la même situation.

Les résultats de cette analyse devront-être fournis aux organisations syndicales participant aux négociations relatives au titre 4 de la convention collective de VNF.

Article 14 : Entretien préalable

Dans le cadre d'une convocation d'un salarié à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure disciplinaire, VNF s'engage à communiquer avec la convocation à cet entretien, les griefs reprochés au salarié convoqué.

Ce principe prend effet à compter de la signature du présent accord pour les procédures disciplinaires engagées postérieurement à la signature du présent accord.

Le principe de la communication préalable des griefs aux salariés convoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire sera intégré dans le règlement intérieur de Voies navigables de France applicable aux salariés de droit privé lors de sa prochaine révision.

Article 15 : Gestion des aides matérielles à destination des salariés de droit privé

VNF s'engage à travailler avec la formation représentant les salariés de droit privé du CTU Privé à la construction d'une procédure permettant la gestion des aides matérielles (aides exceptionnelles et prêts sociaux) attribuées aux salariés de droit privé. Cette procédure devra permettre un traitement confidentiel des demandes en associant notamment les assistantes du service social sous réserve de leur accord. Dans tous les cas, ce travail portera exclusivement sur la gestion des aides matérielles attribuées aux salariés de droit.

Par ailleurs, en application de l'article L.2323-83 du code du travail, ces aides matérielles assimilées à des secours exceptionnels relevant du domaine des activités sociales et culturelles seront à la charge de la formation représentant les salariés de droit privé du CTU et versées par lui.

Article 16 : Conditions d'attribution du complément familial

Les conditions d'attribution du complément familial telles que fixées par l'accord relatif au complément familial du 7 février 2011 sont modifiées comme suit :

Le droit au complément familial est ouvert au salarié qui assume la charge effective et permanente :

- de ses enfants ;
- des enfants dont l'éducation lui a été confiée sur décision du tribunal ;

sous réserve que son conjoint ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle.

Considérant que les salariés divorcés ou séparés multiplient les charges inhérentes au logement liées à l'hébergement des enfants à charge dû à l'éclatement du foyer, il est convenu que ces derniers pourront bénéficier du complément familial pour leurs enfants et ce même si l'un des deux parents bénéficie d'une prestation de même nature à condition de produire un justificatif de la situation familiale (décision de justice ou justificatif de double logement pour les séparations de fait). A ce titre, les parents salariés d'un ou plusieurs enfants, divorcés ou séparés, travaillant tous les deux au sein de VNF peuvent prétendre, à l'obtention d'un complément familial dans son intégralité.

Afin de prendre en considération l'évolution de la composition des familles, le droit au complément familial est ouvert au salarié dont le concubin, partenaire de pacs ou conjoint assume la charge effective d'un ou plusieurs enfants sous réserve que celui-ci ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle. La condition liée à la charge effective de l'enfant n'exclut pas le versement du complément familial dans le cadre de l'exercice d'une garde alternée par le concubin, le partenaire de pacs ou le conjoint.

Chacune de ses situations doit donner lieu à la production de justificatifs adaptés.

Le complément familial est versé au salarié pour chacun des enfants à compter du mois qui suit la naissance jusqu'au mois suivant son 16^{ème} anniversaire ou son 20^{ème} anniversaire si l'enfant est scolarisé. Dans le cas des familles recomposées, le complément familial est versé à compter du mois qui suit le début du concubinage, la conclusion du PACS ou du mariage selon les situations.

Cette modification des conditions d'attribution intervient sans effet rétroactif à compter de la date de signature d'un avenant à la convention collective du personnel de VNF intégrant les modalités d'attribution du complément familial au sein de celle-ci.

Article 17 : Montant du complément familial

Les montants mensuels du complément familial attribués dans les conditions prévues par l'accord relatif au complément familial du 7 février 2011 sont revalorisés compter du 1^{er} janvier 2017, comme suit :

- 38 euros bruts pour un enfant ;
- 86 euros bruts pour deux enfants ;
- 129 euros bruts pour trois enfants ;
- 43 euros bruts par enfant supplémentaire.
- 105 euros de majoration pour un enfant handicapé

Ces montants sont réévalués tous les ans.

Le montant de cette réévaluation est fixé lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (Hors tabac).

Article 18 : Gestion des mi-temps thérapeutiques.

En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique conformément à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un maintien de la rémunération nette qu'il aurait perçue pour un travail à temps complet, sous réserve que ce travail à temps partiel soit indemnisé par la Sécurité sociale.

Ce maintien de rémunération est accordé sous réserve que la durée globale de l'arrêt de travail et du travail à temps partiel pour motif thérapeutique n'excède pas :

- en cas d'absence pour maladie ou accident de droit commun : les 6 premiers mois mentionnés à l'article 6.4.1 de la convention collective,
- en cas d'absence pour maladie de longue durée : les 3 ou 5 ans mentionnés à l'article 6.4.2.

Ce maintien de rémunération est conditionné par la subrogation de VNF dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité sociale.

Cette disposition prend effet, sans effet rétroactif à compter de la date de signature d'un avenant à la convention collective du personnel de VNF afin d'y intégrer cette disposition.

Article 19: Stationnement des personnels de VNF

VNF s'engage à identifier les problématiques liées au stationnement des personnels de VNF et de rechercher des solutions adaptées à chaque problématique identifiée. Un état des lieux global sera présenté aux représentants du personnel au plus tard au 31/12/2017.

Article 20 : Transfert de jours de congés enfant-malade

Les parties entendent favoriser la transmission de jours de congés pour enfants malades entre parents salariés et entre salariés et agents publics. Aussi, parallèlement au présent accord, le

Directeur Général de VNF prend une décision afin de fixer les modalités pratiques de cette fongibilité.

5^{ème} partie - Dispositions finales

Article 21 : 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 DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Article 22 : Répartition prévisionnelle

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 2017 de la façon suivante :


Mesures		Coût	Répartition estimative
Prime exceptionnelle générale		108 K€	
Augmentations relatives aux mobilités	<i>Augmentations relatives aux mobilités fonctionnelles</i>	21,5K€	18K€
	<i>Prime liée à la mobilité géographique</i>		3,5K€
Augmentations relatives aux modifications de fiches poste		115K€	37K€
Mesures salariales liées aux plages de gestion	<i>Revalorisation des salaires proches de la plage de gestion (article 6 du présent accord)</i>		20,2K€
	<i>Augmentation relative à la plage de gestion (article 4.5.2.1 de la convention collective)</i>		0,8K€
Prime exceptionnelle individuelle (article 4 du présent accord)			57K€
Augmentation salariale liée à l'expertise (article 5 du présent accord)			
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat		2,5K	
Effet report		29K€	
Dispositions liées aux accords égalité homme femme et dialogue social et personnels mis à disposition (hors SCSNE)		1,3K€	
Dispositions accord SCSNE		13,2K€	
Revalorisation salariale suite à la révision des montants d'astreinte informatiques		9,9K€	
Revalorisation liée au forfait en jours sur l'année.		6,8K€	

Les montants figurant dans ce tableau n'ont pas de valeur conventionnelle. Toutefois, si le coût réel d'une ou plusieurs augmentations diffère de la prévision ci-dessus induisant un reliquat, celui-ci est, après concertation entre les signataires et faute de consensus sur une mesure, utilisé afin d'octroyer un abondement de la prime générale exceptionnelle du même montant non reconductible à chaque salarié présent de manière continue au sein de VNF au 1er janvier 2017 et encore présent à la date de signature du présent accord. Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette prime est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée à la date de signature de l'accord.

L'utilisation de ce reliquat est explicitée dans le cadre du bilan NAO présenté en commission des carrières et des rémunérations.

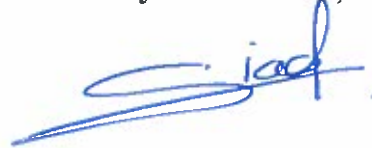
Fait à BETHUNE, en 7 exemplaires originaux, le **19 OCT. 2017**

Pour l'établissement public VNF,

A blue ink signature consisting of several horizontal and diagonal strokes.

Thierry GUIMBAUD

Pour le Syndicat CFDT,

A blue ink signature in a cursive style.

Farida SIAD

Visa du Contrôleur Budgétaire,

A black ink signature in a cursive style.

Marc BERAUD CHAULET

~~11 OCT. 2017~~