



**ACCORD COLLECTIF
RESULTANT DES
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNEE 2018**

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 **M. Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

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. 2242-1 du code du travail),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2242-13 du code du travail),
- l'épargne salariale (article L. 2242-13 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 2018.

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 2018

Article 3 : Mesures salariales

Tout salarié présent au sein de VNF au 1^{er} janvier 2018 et encore présent à la date de signature du présent accord bénéficie :

- D'une mesure salariale compensatrice liée à l'accord NAO 2017 (article 3.1) ;
- D'une augmentation générale (article 3.2).

La mise en œuvre des deux mesures précitées induit que le montant brut annuel du salaire de base d'un salarié à temps complet, remplissant la condition d'éligibilité précitée, est augmenté de 365 euros. Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette augmentation est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre 2017 est utilisée comme base de calcul.

Le présent article prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2018. Le rappel d'augmentation correspondant aux mois de janvier à juin 2018 est versé, en une seule fois, avec la paie de juillet 2018.

Les montants respectifs des augmentations salariales induites par chaque mesure sont précisés pour information dans les articles suivants :

Article 3.1 – Mesure salariale compensatrice liée à l'accord NAO 2017

Au titre de l'article 11 de l'accord NAO 2017, tout salarié remplissant la condition d'éligibilité précitée à l'article 3 bénéficie d'une mesure salariale compensatrice sous forme d'une augmentation de sa rémunération annuelle brute de base.

Le montant brut annuel du salaire de base d'un salarié à temps complet est augmenté de 65 euros. Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette augmentation est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre 2017 est utilisée comme base de calcul.

Les parties conviennent que la mesure salariale prévue par le présent article couvre l'engagement de VNF pris à l'article 11 de l'accord NAO 2017 tendant à compenser l'impact de la hausse de la CSG sur la rémunération nette des personnels de droit privé de VNF.

Article 3.2 – Augmentation générale

Le montant brut annuel du salaire de base d'un salarié à temps complet remplissant la condition d'éligibilité précitée à l'article 3 est augmenté de 300 euros. Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette augmentation est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre 2017 est utilisée comme base de calcul.

Article 4 : mesures salariales individuelles

Dans le cadre des dispositions prévues dans la convention collective du personnel de VNF et dans l'accord NAO 2018, un salarié peut bénéficier dans les conditions prévues aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord :

- d'une prime exceptionnelle individuelle (article 4.1) ;
- ou
- d'une augmentation salariale liée à l'expertise acquise sur le poste (article 4.2).

Le versement de ces mesures salariales individuelles et non cumulatives se fera en une fois sur la paie du mois de novembre 2018 et au plus tard sur la paie du mois de décembre 2018 des salariés concernés. A la même échéance, sont également versés les rappels de salaires induits par la mesure salariale liée à l'expertise acquise sur le poste.

Article 4.1 : Prime exceptionnelle individuelle

Au regard de l'effort consenti par un salarié sur un projet ou un dossier particulier au cours de l'année 2018, 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 le directeur général délégué pour le 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 COMEX 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 4.2 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 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 le directeur général délégué pour le siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. La période de référence d'évaluation pouvant permettre la reconnaissance de l'expertise liée au poste est l'année 2017 en référence à l'entretien professionnel du salarié réalisé durant l'année 2018 au titre de l'année 2017. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens.

Ces propositions sont discutées et harmonisées :

- En COMEX 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 2018. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre 2017, augmentée de l'augmentation générale, est utilisée comme base de calcul.

Sous couvert de la confidentialité requise dans le cadre des travaux de la commission des carrières et des rémunérations, VNF s'engage à transmettre aux membres de la commission précitée, dans le cadre du bilan NAO 2018 :

- Le nombre de salariés par niveau ayant bénéficié d'une mesure liée à l'expertise pendant chacun des exercices NAO suivants (2015-2017-2018) ;
- La liste nominative des salariés n'ayant jamais bénéficié d'une mesure liée à l'expertise pendant les exercices NAO 2015-2017-2018.

Article 5 - Communication relative à la campagne NAO 2018

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 6 - 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 2018, un même salarié ne peut pas cumuler une mesure salariale liée à l'expertise et une prime exceptionnelle individuelle.

Article 7 - 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 impactent l'enveloppe RMPP au titre de l'année 2018.

Article 8 - Effet report et continuité des accords précédents

Une partie de l'enveloppe est impactée par les effets reports liés aux mesures salariales prises en 2017 et ayant un impact en 2018. 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 - Autres mesures hors enveloppe RMPP

Article 9 - Complément familial

Les parties conviennent de revaloriser le montant du complément familial à hauteur de 1,1%. A compter du 1^{er} janvier 2018, le montant brut du complément familial est fixé mensuellement à :

- 38,42 euros bruts pour un enfant ;
- 86,95 euros bruts pour deux enfants ;
- 130,42 euros bruts pour trois enfants ;
- 43,47 euros bruts par enfant supplémentaire
- 106,16 euros au titre de la majoration pour enfant handicapé

Article 10 - Mise à disposition de salariés de salariés

Les parties partagent la volonté de faciliter la mise à disposition de salariés VNF auprès d'établissements publics sous tutelle du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaires (MTES) ou d'entreprises privées afin d'enrichir leurs carrières professionnelles tout en leur assurant une sécurité professionnelle. Les mises à disposition autorisées par VNF sont obligatoirement d'une durée limitée (1 à 2 ans maximum sauf exception prévue légalement) et organisées avec l'accord du salarié concerné.

VNF s'engage à étudier toute demande individuelle de salariés tendant à sa mise à disposition dans un organisme extérieur à VNF. En cas de refus, VNF apporte une réponse écrite au salarié.

Le cas échéant, VNF s'engage a minima à communiquer sur l'intranet de l'établissement les dispositifs et partenariats existants visant à faciliter la mise à disposition de salariés auprès d'autres structures.

Article 11 - Rapprochement de conjoint

Quand un salarié VNF fait acte de candidature au sein de VNF, outre les compétences professionnelles de celui-ci, VNF s'attachera à prendre en considération la situation familiale du candidat afin de faciliter le rapprochement de salariés séparés de leur époux-se ou de leur partenaire de Pacs pour des raisons professionnelles lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. Si cette prise en compte ne constitue pas une règle de priorité absolue permettant de préempter la candidature du salarié au détriment de celles des autres candidats, elle rentrera en compte dans l'analyse globale des candidatures et pourra constituer à candidature comparable, le critère prioritaire pour le choix du candidat.

Un bilan des candidatures pour motif de rapprochement de conjoint sera présenté lors d'une réunion avec la commission carrières et rémunérations. Les motifs ayant conduit à ne pas retenir le candidat seront exposés et argumentés.

Cette disposition devra être mentionnée dans le formulaire de candidature prévu à cet effet.

4^{ème} partie - Dispositions finales

Article 12 - 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 13 – Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2018, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2017, est égal à 1% auquel s'ajoute 0.4% au titre de l'effet déport.
Cela représente une enveloppe globale de 350 450 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 2018 de la façon suivante :

Mesures	Coût	Répartition estimative
Mesure compensatrice (article 3.1)	30 k€	
Augmentation générale (article 3.2)	139 K€	-
Augmentations relatives aux modifications de fiches poste et aux mobilités	134 k€	39 K€
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique		7 k€
Prime exceptionnelle individuelle		88 K€
Augmentation salariale liée à l'expertise		
Augmentation relative à la plage de gestion	6 K€	-
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat	0,5K€	-
Effet report	35,8 K€	-
Dispositions liées aux accords égalité homme femme et dialogue social et personnels mis à disposition (hors SCSNE)	1,95 K€	-
Dispositions accord SCSNE	3,2 K€	-

Les montants figurant dans ce tableau n'ont pas de valeur conventionnelle.

Toutefois, si le coût réel d'une ou plusieurs mesures diffère de la prévision ci-dessus induisant un reliquat, celui-ci est, après information de l'organisation syndicale signataire, réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles.

Fait à BETHUNE, en 7 exemplaires originaux, le **29 JUIN 2018**

Pour l'établissement public VNF,



Thierry GUIMBAUD

Pour le Syndicat CFDT,



Rudy DELEURENCE

Le Contrôleur Général



Marie-Béatrice GAULE
22 JUIN 2018