



**ACCORD COLLECTIF  
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES  
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2020**

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 :

**CFDT-VNF**

Représentée par **M. 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. Parallèlement est signé un avenant à la convention collective du personnel de VNF pour permettre la mise en œuvre du présent accord.

**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).

La mise en œuvre de cet accord impliquant la modification de la convention collective du personnel de VNF, un avenant à celle-ci est signé parallèlement au présent accord.

## 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 2020

### Article 3 : Politique de rémunération

Les dispositions de la convention collective du personnel de VNF et notamment son titre 4 s'appliquent.

### Article 4 : Attribution d'une prime liée à la crise sanitaire

En application du décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'enveloppe consacrée à l'attribution de cette prime exceptionnelle ne s'impute pas sur l'enveloppe RMPP définie à l'article 5 du présent accord.

### Article 5 : Cadrage et répartition prévisionnelle

Le cadrage RMPP de l'exercice NAO 2020, incluant l'effet report induit par l'exercice NAO 2019, est égal à 1,8% (en masse).

Cela représente une enveloppe globale de 413 000 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 2020 de la façon suivante :

Mesures 2019	Coût	Répartition estimative
Mesures ancienneté	120 500,00 €	120 500,00€
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	93 761,00 €	61 761,00 €
Prime liée à la mobilité		25 000,00 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique		7 000,00 €
Prime exceptionnelle individuelle	90 000,00 €	25 000,00 €
Augmentation salariale liée à l'expertise		65 000,00 €
Augmentation garantie liée à l'astreinte	16 000,00 €	16 000,00 €
Augmentations relatives à la plage de gestion	4804,00 €	4804,00 €
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat	12 000,00 €	12 000,00 €
Effet report	39 535,00 €	39 535,00 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)	3400,00 €	3400,00 €
Augmentation mise à disposition	3 000,00 €	3 000,00 €
Enveloppe commission des carrières et des rémunérations	20 000,00 €	20 000,00 €
Mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10 000,00€	10 000,00€
<b>Total</b>		<b>413 000,00 €</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 entraînant un reliquat :

- Inférieur ou égal à 10 000 euros : le reliquat est réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles après information de l'organisation syndicale signataire ;
- Supérieur à 10 000 euros : Une réunion est organisée avec l'organisation syndicale signataire afin de négocier l'affectation de cette somme.

#### **Article 6 : Etude de situations individuelles de salariés affectés à Paris et sa petite couronne**

VNF s'engage à réaliser sur l'année 2020 une étude du positionnement salarial interne des salariés de droit privé affectés à Paris et dans sa petite couronne afin de s'assurer notamment que le lieu de travail des salariés concernés a été pris en compte pour la fixation de leur niveau de rémunération. Cette étude fait l'objet d'une restitution anonyme en commission des carrières et des rémunérations courant l'année 2020. En cas d'anomalies identifiées grâce à cette étude, des mesures salariales correctrices seront engagées sur l'exercice NAO 2021.

#### **Article 7 : Etude de situations 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<sup>er</sup> janvier 2020 est situé entre le minimum conventionnel attaché au niveau du salarié et 110% de celui-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 par le biais des outils salariaux existants (mesures d'expertise / enveloppe CCR...).

Cette analyse fait l'objet d'une restitution en Commission des Carrières et des Rémunérations courant l'année 2020.

#### **Article 8 : Evolution salariale des salariés de retours de congés maternité / adoption**

Par dérogation à l'article L.1225-26 du code du travail, un(e) salarié(e) de retour de congé maternité / adoption bénéficie des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues l'année de son congé par les salariés relevant du même niveau hiérarchique au sens de la convention collective du personnel de VNF. Le cas échéant, les mesures individuelles dont a bénéficiées le salarié concerné sont déduites de la moyenne des augmentations individuelles calculée.

En cas de congé maternité/adoption chevauchant deux années civiles, c'est l'année sur laquelle la période de congé maternité/adoption est la plus longue qui est pris comme base de calcul. Les salariés du même niveau n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Ce rattrapage salarial est appliqué à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année pendant laquelle est intervenu le retour de congé maternité.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion/mobilité/modification de fiche de poste entraînant un changement de niveau ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...);
- les primes exceptionnelles liées à la personne de la salariée (ancienneté, médaille du travail, travail particulier...).

- Les augmentations salariales liées à un système de rattrapage (autre rattrapage salarial lié à la maternité, aux délégués syndicaux...).

Cet article s'applique aux salariés de retour de congés maternité après le 01/01/2020.

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

#### **Article 9 : Elargissement du complément familial**

Les parties conviennent d'élargir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'attribution du complément familial aux salariés parents d'un enfant de plus de 16 ans et bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide pour le travail (ou assimilé) jusqu'au mois suivant son 20<sup>ème</sup> anniversaire.

La mise en œuvre du présent article induit la signature d'un avenant à la convention collective du personnel de VNF.

#### **Article 10 : Instauration du « forfait mobilités durables »**

Suite à la fin de l'expérimentation portant sur l'indemnité kilométrique vélo et sa suppression, les parties conviennent de la mise en place du « forfait mobilités durables » au sein de VNF conformément à l'article L. 3261-3-1 du code du travail.

Ce dispositif remplace à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 le dispositif de l'indemnité kilométrique vélo en place au sein de l'établissement. L'indemnité kilométrique vélo cesse donc d'être versée à compter du mois de juillet 2020 conformément aux dispositions de la délibération du conseil d'administration de VNF du 19 décembre 2016.

Les conditions de mise en place sont les suivantes :

- Les salariés peuvent bénéficier du « forfait mobilités durables » à condition de choisir comme mode de transport durable :
  - o Le vélo et le vélo électrique personnels ;
  - o Le covoiturage en tant que conducteur ou passager.
- Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 €. Le montant du « forfait mobilités durables » peut être modulé à proportion de la durée de présence du salarié dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé. A titre exceptionnel pour l'année 2020, le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 100 €.
- Le versement du « forfait mobilités durables » peut se cumuler avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par l'article L.3261-2 du code du travail dans la limite d'un plafond de 400 € apprécié l'année civile du versement du « forfait mobilités durables ». Si le remboursement des frais de transports publics est plus favorable que le cumul plafonné du « forfait mobilités durables » et du remboursement des frais de transports publics, le salarié peut choisir de bénéficier uniquement de ce second dispositif.
- A titre exceptionnel, pour l'année 2020, les salariés peuvent bénéficier de « l'indemnité kilométrique vélo » au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2020 et du « forfait mobilités durables » au titre la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2020.
- Les salariés s'engagent à utiliser ce mode de transport au moins 100 jours dans l'année (50 au titre de l'année 2020). Ce nombre minimal de jours est modulé à proportion de la durée de présence du salarié dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé dans les cas suivants :
  - le salarié a été recruté au cours de l'année ;

- le salarié quitte VNF au cours de l'année ;
  - le contrat du salarié est suspendue pendant une partie de l'année.
- Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par le salarié auprès de VNF au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Le « forfait mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration précitée sauf en cas de départ en cours d'année du salarié concerné.

#### **Article 11 : Impact de la crise COVID-19 sur l'intéressement des salariés de droit privé**

VNF s'engage à négocier au début de l'année 2021 la mise en place d'un supplément d'intéressement afin d'atténuer le cas échéant les effets de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur les indicateurs d'intéressement des salariés de droit privé. Cette négociation tiendra compte notamment du niveau de la prime d'intéressement calculée au titre de l'année 2020 comparativement aux deux années précédentes et des contraintes budgétaires de l'établissement.

#### **Article 12 : Majoration du travail le samedi / dimanche et la nuit**

Les parties conviennent de modifier l'article 7.6 de la convention collective du personnel de VNF afin que soient majorées les heures du samedi et du dimanche.

#### **Article 13 : Gestion des demandes de ruptures conventionnelles**

VNF s'engage à recevoir en entretien individuel tout salarié formulant une demande de rupture conventionnelle à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. L'organisation de cet entretien n'entraîne pas l'acceptation de VNF à la demande du salarié demandeur. VNF s'engage à apporter une réponse écrite à la demande de rupture conventionnelle du salarié dans le mois qui suit la tenue de l'entretien précité.

Cet entretien porte principalement sur les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ainsi que sur la date envisagée de la cessation définitive des fonctions.

VNF s'engage à négocier un accord collectif portant sur la gestion des demandes de ruptures conventionnelles d'ici le 31 décembre 2020.

#### **Article 14 : Accompagnement des réorganisations**

En cas de suppression de poste dans le cadre d'une réorganisation ou d'un ajustement de réorganisation pour laquelle le comité technique compétent a été consulté, VNF s'engage à proposer aux salariés concernés un poste de même niveau de classification au sein du lieu de travail prévu par son contrat de travail, soit parmi les postes existants, soit, au besoin, en créant un nouveau poste.

#### **Article 15 : Indemnité de télétravail**

Dans le cadre de la révision générale de l'instruction VNF relative à l'exercice du télétravail au sein de VNF, VNF s'engage à concerter notamment avec le délégué syndical de droit privé et avant la fin de l'année 2020, l'opportunité et les conditions de mise en place d'une indemnité aux télétravailleurs en compensation des frais engagés par le télétravailleur dans le respect des règles sociales et fiscales applicables.

#### **Article 16 : Accompagnement des salariés de droit privé vers la retraite**

VNF s'engage à développer les outils de communication et d'information relatifs à la retraite à destination des salariés de droit privé (guide méthodologique CARSAT...). Une communication complémentaire portera principalement sur les actions liées à la retraite en lien avec le rôle de VNF (calcul d'une indemnité de départ à la retraite, calcul d'une indemnité compensatrice de congés payés...).

Les salariés concernés par un départ à la retraite pourront dans les 12 mois précédant ce départ solliciter un rendez-vous avec leur PPRH pour être accompagnés dans leurs démarches et dans le calcul des indemnités précitées.

#### **Article 17 : Accompagnement des salariés de droit privé vers le in-placement**

VNF s'engage à expérimenter un dispositif d'in-placement pour une durée de deux ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Un projet sera présenté à cet effet au CTU Privé durant le 1<sup>er</sup> semestre 2021. Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation afin de déterminer l'opportunité de son déploiement.

#### **4<sup>ème</sup> partie - Dispositions finales**

#### **Article 18 : Effet de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature du présent accord sous réserve des dispositions spéciales inscrites :

- Dans le présent accord ;
- Dans l'avenant à la convention collective du personnel de VNF cité à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

#### **Article 19 : 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.

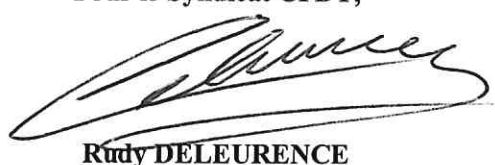
Fait à BETHUNE, en 4 exemplaires originaux, le **09 OCT. 2020**

**Pour l'établissement public VNF,**



**Thierry GUIMBAUD**

**Pour le Syndicat CFTD,**



**Rudy DELEURENCE**

#### **Visa de la Contrôleure budgétaire**



Signature numérique de  
Isabelle AMAGLIO-TERISSE  
Motif : Avis favorable avec  
réserves VNF 20-377 B  
Date : 2020.09.23 17:58:46  
+02'00'