

**ACCORD COLLECTIF
RESULTANT DES
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNEE 2015**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Etablissement public administratif,

dont le siège social est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - CS 30820 - 62408 BETHUNE
Cedex 8

représenté par **Monsieur Marc PAPINUTTI**, 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 **Monsieur 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. 2242-8 et L. 2242-10 du code du travail),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2242-5 du code du travail),
- l'épargne salariale (article L. 2242-12 du code du travail).

Le présent accord a objet de définir les modalités des mesures salariales ou non qui prennent effet, sauf précision contraire, en 2015.

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.

Paraphe

1

RD NP

2^{ème} partie - Mesures ayant un impact salarial en 2015

Article 3 - Augmentation générale

Le montant brut et annuel du salaire de base d'un salarié à temps complet est augmenté de 235€. 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 référence au 31 décembre 2014 est utilisée comme base de calcul.

Peut bénéficier de cette augmentation tout salarié présent au sein de VNF au 1^{er} janvier 2015 et encore présent à la date de signature du présent accord.

Le présent article prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015. Le rappel d'augmentation correspondant aux mois de janvier à novembre 2015 est versé, en une seule fois, avec la paie de décembre 2015.

Article 4 - Augmentation relative à l'expertise

La reconnaissance de l'expertise et du professionnalisme acquis par un salarié sur son poste peut donner lieu à une augmentation du salaire de base de ce salarié.

Cette augmentation est égale, au maximum, à 3 % du salaire de base brut.

L'enveloppe salariale globale affectée à ces augmentations individuelles est répartie entre le Siège et les Directions territoriales proportionnellement à leurs effectifs de droit privé et au montant total des salaires bruts versés à leur personnel de droit privé au 31 décembre 2014.

Les propositions d'augmentation 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. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources humaines et des moyens. Elles sont harmonisées lors d'un COTER et validées par le directeur général.

L'augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Le présent article prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015. Le rappel d'augmentation correspondant aux mois de janvier à octobre 2015 est versé, en une seule fois, avec la paie de novembre 2015.

Article 5 - Augmentations relatives aux promotions et mobilités

5.1 - Règles générales

Les évolutions professionnelles liées à un changement de poste ou une modification du poste peuvent faire l'objet d'un accompagnement salarial.

L'augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Le présent article s'applique aux promotions et mobilités ayant pris effet depuis le 1^{er} janvier 2015, à l'exception de celles dont l'avenant signé comporte des dispositions plus favorables.

5.2 - Augmentation liée à un changement de poste

Lorsqu'un salarié change de poste après être resté au moins 3 ans sur son poste précédent, un salarié bénéficie, à sa prise de poste, d'une augmentation de son salaire de base brut de :

- 3 % si le nouveau poste est au même niveau de la convention collective que le poste précédent,
- 6 % si le nouveau poste est à un niveau supérieur.

Le salarié ne peut pas bénéficier de cette augmentation s'il a déjà bénéficié d'une mesure salariale individuelle liée à la mobilité pendant les 3 ans précédant sa prise de poste.

Un salarié amené à occuper un poste d'un niveau inférieur ne pourra bénéficier d'une mesure salariale liée à un changement de poste ni à sa prise de poste ni dans le cas où à l'avenir il occuperait à nouveau un poste correspondant à son niveau d'origine.

Si le minimum conventionnel est plus favorable que les dispositions ci-dessus, celui-ci s'applique.

En cas de mobilité géographique supérieure à 50 kilomètres, les dispositions du titre 10 de la convention collective se substituent aux dispositions du présent paragraphe.

5.3 - Augmentation liée à une modification de poste

Lorsqu'un salarié est sur son poste depuis au moins 3 ans et que les missions de son poste évoluent substantiellement par rapport à sa fiche de poste initiale, entraînant ou non un changement de niveau, un salarié peut bénéficier, à la date d'effet de l'avenant, d'une augmentation de son salaire de base brut pouvant aller jusqu'à 3 %. Si le minimum conventionnel est plus favorable que les dispositions ci-dessus, celui-ci s'applique.

Le montant de cette augmentation est fixé en tenant compte des efforts consentis par le salarié pour s'adapter à ses nouvelles missions et son positionnement sur la plage de gestion correspondant à son niveau. Ce montant est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'appui d'un rapport synthétique et de la fiche de poste modifiée. Ce rapport est transmis, par l'intermédiaire du directeur territorial ou du secrétaire général du Siège, à la Direction des Ressources humaines et des moyens. Celle-ci doit veiller à l'équilibre général des salaires.

5.4 - Révision salariale liée à un accroissement des responsabilités managériales suite à une mobilité

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une mobilité engendrant une responsabilité managériale ou un accroissement du nombre de subordonnés dans son nouveau poste, il bénéficie s'il donne satisfaction, après une année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, d'une augmentation de son salaire de base brut de :

- 2 % au maximum si le nouveau poste est au même niveau de la convention collective que le poste précédent,
- 4 % au maximum si le nouveau poste est à un niveau supérieur.

Le montant de la révision salariale est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné au directeur territorial ou au secrétaire général du Siège. Pour formuler sa proposition, le supérieur hiérarchique s'appuie sur l'outil d'évaluation des compétences managériales utilisé pour l'entretien d'évaluation.

5.5 – Mainteneurs

Certains salariés ont été recrutés directement sous statut privé et d'autres ont d'abord été recrutés en CDD de droit public puis requalifiés en CDI de droit privé. La rémunération des uns et des autres n'a pas été fixée en suivant la même logique salariale.

Une analyse des salaires est donc réalisée sur cette catégorie de salariés afin de procéder s'il y a lieu à un rééquilibrage des salaires lorsque les différences de rémunération ne résultent pas de l'application de critères objectifs.

5.6 – Dérogations

En cas de situation exceptionnelle, la directrice des ressources humaines et des moyens peut déroger aux règles prévues aux paragraphes 5.2 à 5.4 du présent article après avoir consulté la commission émanant de l'actuel comité des carrières et des rémunérations dont le périmètre doit être redéfini au cours du 4^{ème} trimestre 2015. La décision finale doit être validée par le Directeur général.

Article 6 - Augmentation relative à la plage de gestion

Les dispositions de l'article I-B-3de l'accord salarial au titre de l'année 2014 sont applicables en 2015.

Les salariés répondant aux critères prévus dans ces dispositions bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base brut qui leur permet d'atteindre le minimum de la plage de gestion du niveau auquel est rattaché leur poste.

Bien que les plages de gestion correspondant aux niveaux de la convention collective n'aient pas de caractère conventionnel, il est garanti à compter de 2016, pour tout salarié dont l'ancienneté dans le poste est d'au moins 3 ans et dont les entretiens d'évaluations sont au moins conformes aux objectifs fixés, de bénéficier d'une augmentation de son salaire de base brut dont le montant est égal à la différence entre ce salaire et le salaire minimum de la plage de gestion du niveau auquel est rattaché leur poste.

L'augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Article 7 - Augmentation relative au maintien du pouvoir d'achat

Il est vérifié que la rémunération brute des salariés de niveau 1 à 7 a évolué entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2014 dans une proportion au moins égale à l'inflation. Le taux d'inflation qui est pris en compte est de 5,16 %. Ce taux est prévu par l'arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Si tel n'est pas le cas, le montant du salaire de base brut du salarié concerné est augmenté de façon à atteindre ce taux d'inflation.

Peuvent en bénéficier les salariés embauchés avant le 1^{er} décembre 2010 et employés de façon continue depuis cette date.

L'augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Le présent article prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015. Le rappel d'augmentation correspondant aux mois de janvier à octobre 2015 est versé, en une seule fois, avec la paie de novembre 2015.

Article 8 – Suivi et bilan

Une attention particulière est portée sur tous les salariés n'ayant bénéficié d'aucune mesure individuelle (prime, expertise et mobilité) sur les 3 dernières années. En cas d'absence de proposition salariale, ce point doit être abordé entre le salarié et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation. Un bilan annuel en pourcentage des personnes placées dans cette situation est établi et présenté à la formation représentant les salariés de droit privé du CTU de VNF.

Article 9 – Effet report et continuité des accords précédents

Une partie de l'enveloppe est impactée par les effets reports liés aux mesures salariales prises en 2014 et ayant un impact en 2015. 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.

Article 10 – Effets

Les dispositions des articles 4 à 8 du présent accord s'appliquent jusqu'à leur intégration par avenant dans la convention collective. Toutefois, le taux d'inflation prévu à l'article 7 est réactualisé annuellement.

Cet avenant interviendra après un bilan réalisé au cours de l'année 2016. Suite à ce bilan si des modifications devaient intervenir, celles-ci seraient négociées afin d'être intégrées à cet avenant.

3^{ème} partie - Autres mesures

Article 11 - Abondement exceptionnel au PEE

Afin de développer l'épargne salariale, un salarié qui verse une somme unique de 100€, 120€, 140€, 160€ ou 180€ au PEE (plan d'épargne d'entreprise) bénéficie d'un abondement (versement complémentaire) de VNF au PEE d'un montant net égal à son versement. Le souhait du salarié de verser une somme au PEE doit être communiqué à la DRHM avant le 15 novembre 2015. La somme versée au PEE est prélevée sur la paie du mois de décembre 2015. Peut bénéficier de cet abondement, tout salarié présent au sein de VNF au 1^{er} janvier 2015 et encore présent à la date de signature du présent accord. Conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, les directeurs généraux ne peuvent pas participer au PEE.

Article 12 - Abondements ultérieurs au PEE

L'accord du plan d'épargne de l'Office National de la Navigation du 3 décembre 1990 prévoit, dans son article 2, le principe d'un abondement de l'employeur.

Dans le cadre de la négociation relative à la révision de cet accord qui aura lieu au 4^{ème} trimestre 2015, les modalités de calcul et de versement de cet abondement seront définies.

Article 13 - Rôle du comité des carrières et des rémunérations

Tel qu'il est prévu par l'article 3.2 de la convention collective, le comité des carrières et des rémunérations est devenu inadapté par rapport aux enjeux actuels et futurs de la politique RH de l'EPA.

Une négociation collective aura lieu au 4^{ème} trimestre 2015 afin de revoir les missions, la composition et le fonctionnement de ce comité afin de lui redonner une pleine utilité.

Il est acté que celui-ci sera consulté en cas de recours à l'article 5.6 du présent accord.

4^{ème} partie - Dispositions finales

Article 14 - 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 15 - Clause de revoyure

A titre indicatif, les augmentations faisant l'objet des articles 3 à 7 du présent accord impactent l'enveloppe RMPP 2015 de la façon suivante :

Augmentation générale	99 K€
Augmentation relative à l'expertise	50 K€
Augmentations relatives aux promotions et mobilités	108 K€
Augmentation relative à la plage de gestion	13 K€
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat	17 K€
Effet report	21 K€
Dispositions liées aux accords égalité homme femme et dialogue	11 K€

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

Toutefois, si le coût réel d'une ou plusieurs augmentations diffère de façon importante de la prévision effectuée dans ce tableau, les signataires du présent accord s'engagent à se revoir afin de convenir des ajustements nécessaires.

Fait à Béthune, en 6 exemplaires originaux

Le **12 OCT. 2015**

**Le Directeur Général
de Voies navigables de France**


Marc RAPINUTTI

**Le Contrôleur Général,
Économique et Financier**


Marc BERAUD-CHAULET

Pour la FGTE-CFDT


Rudy DELEURENCE