



**ACCORD COLLECTIF RELATIF
A LA DURÉE ET A L'AMÉNAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL
DES SALARIÉS AFFECTÉS AU SEIN
DU PASSAGE SPÉCIAL DE RIQUEVAL
ET DES PÉAGES DE LA MOSELLE**

Entre les soussignés :

Voies navigables de France (VNF)

Etablissement public administratif

Dont le siège est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400),

Représenté par **Monsieur Marc PAPINUTTI** en sa qualité de Directeur Général,

d'une part,

Et l'organisation syndicale représentative suivante :

FGTE - CFDT

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

d'autre part,

Préambule

Au regard de la spécificité des situations en présence au passage spécial de Riqueval et aux péages de la Moselle, les parties conviennent de l'opportunité d'établir un accord collectif distinct de la convention collective. Aussi, cet accord intervient en substitution des dispositions de l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail de VNF du 18 septembre 2002 et de ses avenants relatifs aux passages spéciaux. Les parties conviennent de se reporter aux dispositions de la convention collective pour les aspects non traités dans le présent accord et commun à l'ensemble des salariés de l'établissement.

L'aménagement et l'organisation du temps de travail des salariés affectés à l'exploitation ou à la maintenance opérationnelle en dehors du passage spécial de Riqueval ou des péages de la Moselle sont régis par les dispositions de la convention collective ou par l'accord saisonnier.

Article 1. Aménagement du temps de travail des ouvriers du passage spécial de RIQUEVAL

Article 1.1. Champ d'application

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés affectés au passage spécial de Riqueval.

Article 1.2. Répartition de la durée du travail

L'organisation du travail sur le passage spécial de Riqueval doit permettre une activité de 6 jours sur 7 (sauf le dimanche). A ce titre, le travail est organisé par roulement ce qui induit l'attribution aux salariés de jours de repos différents dans la semaine.

Article 1.3. Planning de travail et information du salarié

Le salarié est destinataire, par tout moyen de communication écrit :

- D'un planning collectif prévisionnel annuel ;
- D'un planning individuel mensuel.

Sans préjudice des consultations réglementaires nécessaires, en cas de changement du planning individuel pour une durée déterminée, le salarié est prévenu par écrit au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf cas de nécessité impérieuse liée notamment à la continuité du service. Dans ce dernier cas, le délai est réduit à 24 heures.

En cas de modification permanente de l'organisation, les instances de représentation du personnel compétentes sont consultées.

Article 1.4. Durée du travail et rémunération

Un forfait mensuel en heures de 164,67 heures est applicable au salarié affecté au passage de Riqueval. Dans le cadre de cette convention de forfait en heures, la rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est calculée sur une base mensuelle de 151,67 heures à laquelle s'ajoute un complément mensuel d'heures supplémentaires de 13 heures. Elle est donc égale à la rémunération de base du salarié à laquelle s'ajoute la rémunération du complément d'heures supplémentaires qui est égale à 10,71% de cette rémunération de base.

Parallèlement à la signature de cet accord, des mesures d'accompagnement individuelles seront mises en place afin que les salariés concernés ne subissent pas de perte de rémunération par rapport au dispositif antérieur prévoyant le versement d'une indemnité différentielle.

L'organisation du travail selon une base de 38 heures hebdomadaire ne doit pas avoir pour incidence le dépassement des durées maximales du travail. A ce titre, il appartient à VNF de mettre en place les outils et documents nécessaires au décompte (quotidien et hebdomadaire) de la durée du travail des salariés concernés par un forfait d'heures supplémentaires.

Article 1.5. Heures supplémentaires

Si le salarié accomplit des heures supplémentaires au-delà du forfait hebdomadaire d'heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées au surplus. Les heures incluses dans le forfait d'heures supplémentaires sont alors prises en compte pour déterminer le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait.

Article 1.6. Formalisation

La mise en œuvre de ce mode de rémunération suppose obligatoirement

- L'accord du salarié concerné ;
- La rédaction d'une convention de forfait en heures comprenant :
 - o le montant de la rémunération forfaitaire incluant les heures supplémentaires forfaitaires ;

- le rappel du nombre d'heures incluses dans le forfait conformément aux dispositions du présent accord ;
- Les moyens de contrôle de la durée du travail mis en place.

Ladite convention est signée par le salarié et le représentant de VNF et prend la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Article 1.7. Régime et décompte des jours d'absence

Au regard de l'organisation du travail par roulement, la gestion des absences répond à un régime particulier.

Planification des absences (hors congés payés)

Sauf circonstances exceptionnelles, les demandes d'absence doivent être demandées avant le 15 du mois (n-1) afin qu'elles puissent être intégrées au planning de travail du mois (n) et portées à la connaissance des intéressés sous un délai de prévenance de 7 jours.

Incidence des jours de repos non hebdomadaire coïncidant avec un jour férié

Le jour férié chômé coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire dans l'établissement ne donne lieu à aucune indemnisation particulière. En revanche, un jour de repos octroyé au titre de l'aménagement du temps de travail au regard de la construction du cycle de travail, positionné sur un jour férié chômé donne lieu au report de ce jour un autre jour non chômé.

Article 2. Aménagement du temps de travail des techniciens des péages de la MOSELLE

Article 2.1. Champ d'application

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés de droit privé affectés sur les péages de la Moselle.

Article 2.2. Répartition de la durée du travail

La durée du travail des salariés affectés sur les péages de la Moselle est répartie sur 4 semaines sans que le nombre de jours de travail sur cette période ne puisse excéder 24 jours. Le travail à l'intérieur de ce cycle est notamment organisé de façon à permettre une activité postée pendant les horaires d'ouvertures du péage. Ainsi, les salariés se succèdent au cours de la journée et l'activité est interrompue la nuit.

Article 2.3. Information du salarié

Le salarié est destinataire, par tout moyen de communication écrit :

- D'un planning prévisionnel annuel
- D'un planning individuel mensuel.

Sans préjudice des consultations réglementaires nécessaires, en cas de changement du planning individuel pour une durée déterminée, le salarié est prévenu par écrit au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf cas de nécessité impérieuse liée notamment à la continuité du service. Dans ce dernier cas, le délai est réduit à 24 heures. En cas de modification permanente de l'organisation, les instances de représentation du personnel compétentes sont consultées.

Article 2.4. Durée du travail et rémunération

La rémunération mensuelle de ces salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures au regard de l'organisation du travail, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Article 2.5. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- Au-delà de 41 heures par semaine,
- Au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de 4 semaines, déduction faite le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

Article 2.6. Arrivée, départ en cours de période

En cas d'arrivée ou départ en cours d'une période de 4 semaines, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Article 2.7. Absences en cours de période

Au regard de l'organisation du travail, la gestion des absences répond à un régime particulier. En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent sans que cette absence ne soient assimilée à du travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires majorées.

Planification des absences (hors congés payés)

Sauf circonstances exceptionnelles, les demandes d'absence doivent être demandées avant le 15 du mois (M-1) afin qu'elles puissent être intégrées au planning de travail du mois (m) et portées à la connaissance des autres salariés sous un délai de prévenance de 7 jours.

Article 2 - Effets

Les dispositions du présent accord s'appliquent au 1^{er} janvier 2017.

Article 3 - Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE (dont un exemplaire en version électronique) et du greffe du conseil de prud'hommes de Béthune.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux organisations syndicales représentatives, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge.

Une copie de l'accord sera adressée aux membres de la formation représentant les salariés de droit privé du CTU. Un exemplaire de l'accord sera tenu à disposition du personnel dans chaque direction territoriale. Son contenu est également à disposition du personnel sur l'intranet de l'établissement.

Fait à Paris, en 6 exemplaires, le - 1 DEC. 2016

Le Directeur Général
de Voies navigables de France



Marc PAPINUTTI

Pour le Syndicat CFDT



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur général économique et financier



Marc BERAUD-CHAULET
