

ACCORD SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Entre **Voies navigables de France**

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400),
représentée par Thierry DUCLAUX en sa qualité de Directeur Général,

D'UNE PART,

et les organisations syndicales suivantes :

Syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical, Dominique THOMAS

Syndicat CFDT des Transports de l'Artois et du Douaisis représenté par son
délégué syndical, Rudy DELEURENCE

Syndicat FO représenté par son délégué syndical, Patrick ROSEREAU

Syndicat CGT représenté par son délégué syndical, Joackim ARCOBA

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent accord :

SOMMAIRE

Chapitre 1 - Dispositions générales.....	4
Article 1 – Libertés syndicales.....	4
Article 2 - Liberté de circulation.....	4
Article 3 - Personnalités extérieures	5
Article 4 - Affichage des communications syndicales.....	5
Article 5 – Diffusion des publications et tracts syndicaux.....	5
Article 6 – Information syndicale	6
Article 7 – Gestion et remboursement des frais de déplacement.....	6
Chapitre 2 – Utilisation des crédits d’heures	6
Article 8 – Contingent mensuel	6
Article 8.1 – Caractère mensuel du crédit d’heures	6
Article 8.2 – Situation des élus suppléants	7
Article 8.3 – Cas particulier du cumul de mandats	7
Article 8.4 – Cas particulier de l’élection ou de la désignation en cours de mois	7
Article 8.5 - Situation des salariés à temps partiel.....	7
Article 8.6 – Situation des cadres autonomes	7
Article 9 - Décompte des heures de délégation.....	7
Article 9.1 – Réunions avec l’employeur ou son représentant	7
Article 9.2 – Réunions préparatoires.....	8
Article 9.3 - Réunions des commissions.....	8
Article 9.4 – Assistance d’un salarié lors d’un entretien préalable.....	8
Article 9.5 – Gestion des dépassements du crédit d’heures mensuel.....	8
Article 9.6 – Temps de trajet.....	8
Article 10 - Utilisation du crédit d’heures par les représentants du personnel	8
Article 10.1 - Présomption de bonne utilisation	8
Article 10.2 – Information préalable de l’employeur	8
Article 10.3 – Respect d’un délai de prévenance.....	9
Article 10.4 – Modalités d’utilisation des heures de délégation.....	9
Article 10.5 – Exercice du mandat pendant une suspension du contrat de travail.....	9
Article 11 – Utilisation des bons de délégation	9
Article 11.1 – Définition et objet du bon de délégation.....	9
Article 11.2 – Contenu des bons de délégation.....	9
Article 11.3 – Délivrance des bons de délégation.....	10
Article 12 - Indemnisation du temps consacré aux missions représentatives	10
Article 12.1 – Assimilation des heures de délégation à du temps de travail.....	10
Article 12.2 – Obligation de porter les heures de délégation sur une fiche annexe au bulletin de salaire	10
Article 13 - Accident au cours d’un déplacement.....	10
Article 13.1 – Accidents survenus au temps et au lieu de travail	10
Article 13.2 – Accidents survenus au cours d’une période de suspension du contrat	10
Article 13.3 – Accidents survenus au cours d’un déplacement en dehors de l’entreprise.....	10

Chapitre 3 - Moyens à la disposition des organisations syndicales	11
Article 14 – Collecte des cotisations syndicales	11
Article 15 – Autorisation d’absence exceptionnelle	11
Article 16 – Local	11
Article 17 – Véhicules de service	11
Chapitre 4 - Méthode de travail pour les négociations	12
Article 18 – Préparation des négociations.....	12
Article 19 – Crédit d’heures annuel spécifique.....	12
Article 20 – Délégation	12
Article 21 – Recours à un expert.....	13
Article 22 – Conduite de la négociation.....	13
Article 23 – Finalisation de l’accord.....	14
Chapitre 5 – Accès aux organisations syndicales au système intranet et utilisation de la messagerie électronique.....	14
Article 24 - Création de boîtes à lettres fonctionnelles	14
Article 25 - Usage de la messagerie électronique	15
Article 26 - Utilisation de l’intranet.....	15
Article 27 - Confidentialité	16
Chapitre 6 - Gestion du parcours professionnel des représentants du personnel élus et/ou désignés	16
Article 28 - Aménagement du poste de travail	16
Article 29 - Appréciation professionnelle.....	17
Article 30 - Aide à l’orientation professionnelle	17
Article 31 – Formation professionnelle	17
Article 32 - Congé de formation économique pour les membres du CHSCT	17
Article 33 - Congé de formation pour les membres du Comité d’entreprise.....	18
Article 34 - Congé de formation des délégués du personnel	18
Article 35 - Congé de formation des délégués syndicaux.....	18
Article 36 – Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	19
Article 37 – Évolution salariale	19
Chapitre 7 – Dispositions administratives et juridiques.....	20
Article 38 – Champ d’application.....	20
Article 39 – Durée de l’accord.....	20
Article 40 – Suivi de l’accord	20
Article 41 - Interprétation	20
Article 42 - Substitution et non-cumul.....	20
Article 43 – Publicité de l’accord	20
Article 44 – Entrée en vigueur de l’accord	21
Article 45 - Révision.....	21
Article 46 - Dénonciation.....	21

PREAMBULE

La réussite durable de VNF se fonde sur le respect des personnes, leur développement et l'exigence de qualité dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette réussite nécessite un dialogue social efficace et constructif entre tous les acteurs de manière à assurer le développement de l'entreprise et l'évolution de ses salariés.

La Direction et les représentants du personnel souhaitent que le dialogue constitue le moyen privilégié pour rechercher les solutions appropriées notamment au travers de la négociation et de la signature d'accords collectifs. A ce titre, les parties s'engagent à respecter leur volonté commune de prévention et d'anticipation des conflits afin de promouvoir un dialogue social de qualité.

Les parties signataires conviennent dans le présent accord de préciser, compléter ou améliorer les dispositions du Code du travail et/ou de la convention collective relatives à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif avec l'objectif de développer le dialogue social dans l'entreprise et d'actualiser les modalités de son exercice.

Conscientes :

- que le Droit syndical doit s'exercer dans le respect des règles indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise,
- qu'il importe également au bon fonctionnement de l'institution syndicale qu'elle dispose des moyens matériels nécessaires,
- et que l'exercice d'un mandat électif ou désignatif ne doit affecter en rien la situation ni les perspectives de carrière des représentants du personnel,

les parties signataires se sont mises d'accord sur les dispositions suivantes :

Chapitre 1 - Dispositions générales

Article 1 – Libertés syndicales

Conformément aux articles 2.1.1 et 2.1.2.A de la Convention collective, la Direction de Voies navigables de France et son personnel s'engagent à respecter le Droit syndical et la liberté d'opinion des salariés. Voies navigables de France s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou pas à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses et de l'origine raciale ou sociale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux et, de manière générale, tout ce qui concerne le déroulement de la carrière.

L'exercice du Droit syndical dans l'entreprise est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail et par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2 - Liberté de circulation

Pour exercer leurs fonctions, les représentants du personnel élus ou désignés sont amenés à se déplacer dans l'entreprise, parfois même hors de l'entreprise.

Ils peuvent tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.

En dehors de ses fonctions, le représentant du personnel est soumis à toutes les obligations attachées à son emploi dans l'établissement. Si le fait d'être investi de la confiance du personnel et mandaté par lui auprès de la Direction, doit inciter cette dernière à une grande largeur de vue dans l'appréciation de son comportement, sa fonction ne saurait par elle-même, soustraire le représentant à l'application des règles communes de sécurité, de discipline et de travail.

Article 3 - Personnalités extérieures

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement peuvent inviter des personnalités extérieures à l'entreprise à participer aux réunions qu'elles organisent dans le local syndical.

Si la personnalité invitée est une personnalité syndicale, l'accord de la DRH n'est pas requis à condition que la réunion ait lieu dans les locaux affectés aux sections syndicales. Cet accord est requis, en revanche, si la réunion doit se tenir dans un local qui serait mis à la disposition de la section syndicale à cet effet (réponse ministérielle du 22 avril 1996).

Si la personnalité est une personnalité extérieure autre que syndicale, la DRH est préalablement informée par courriel 48 heures avant la venue de la personnalité (article L412-10 al 3 du Code du travail).

Dans tous les cas, les consignes de sécurité et formalités d'entrée dans l'entreprise devront être respectées comme pour toute personne extérieure à l'entreprise, conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Article 4 - Affichage des communications syndicales

Annule et remplace l'article 2.1.2.C de la convention collective.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la DRH, simultanément à l'affichage.

Un panneau d'affichage par organisation syndicale est mis à disposition au siège et dans les Directions régionales, placé à des endroits accessibles et visibles des salariés.

Le contenu de ces communications est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de respecter les dispositions législatives relatives à la presse (article L. 412-8, al.5 du Code du travail) issues de la loi du 29 juillet 1881 sanctionnant pénalement les délits de presse tels que les diffamations publiques, les injures, les fausses nouvelles ainsi que les provocations.

Article 5 – Diffusion des publications et tracts syndicaux

Annule et remplace l'article 2.1.2.D de la convention collective.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés, sur les lieux de travail et en présence du personnel, à condition de ne pas troubler l'exécution normale du travail ou la bonne marche de l'entreprise.

Le contenu de ces publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales sous réserve de respecter les dispositions législatives relatives à la presse.

Les publications et tracts doivent mentionner le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent et correspondre aux objectifs des organisations syndicales tels qu'ils sont définis par l'article L 411-1 du Code du travail.

Article 6 – Information syndicale

Annule et remplace l'article 2.1.2.H de la convention collective.

Chaque salarié dispose, sans perte de rémunération et pendant les heures de travail, d'une autorisation d'absence de 2 jours par an pour participer aux réunions organisées par les organisations syndicales.

La DRH devra être préalablement informée de la demande d'autorisation d'absence du salarié qui devra être compatible avec les nécessités du service. La demande d'absence doit être déposée par écrit (courrier ou courriel) à la DRH au moins une semaine calendaire à l'avance. En l'absence de réponse dans les 3 jours qui suivent la date de dépôt de la demande, l'absence est réputée accordée.

La demande préalable d'absence ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de participer à l'assemblée générale d'une section syndicale de l'entreprise. Dans ce cas particulier, le salarié présent à l'assemblée générale devra remplir une feuille d'émargement qui sera transmise à la DRH au plus tard le jour suivant la réunion pour permettre l'importation du temps correspondant dans *Temptation*.

Article 7 – Gestion et remboursement des frais de déplacement

Sont pris en charge par la DRH, selon les procédures et barèmes en vigueur, les frais de déplacement (hébergement, nourriture, transport) liés :

- aux réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant
- aux commissions obligatoires du CE
- à l'assistance d'un salarié convoqué à un entretien préalable à une sanction
- au dépouillement des opérations électorales
- à l'utilisation du crédit d'heures mensuel
- à l'autorisation d'absence exceptionnelle mentionnée à l'article 15 du présent accord.

Chapitre 2 – Utilisation des crédits d'heures

La Direction s'engage à ne pas faire obstacle à la mission des représentants du personnel et leur laisse notamment le temps nécessaire à l'exercice de leur mission, dans le cadre des crédits d'heures et des temps de réunions hors crédit d'heures.

Article 8 – Contingent mensuel

Les crédits d'heures mensuels sont prévus par :

- l'article 2.1.2 G de la convention collective pour les délégués syndicaux : 15 heures
- l'article 2.2.2 de la convention collective pour les délégués du personnel : 15 heures
- l'article 2.3.2 de la convention collective pour les membres du CE : 20 heures
- l'article 2.4.2 de la convention collective pour les membres du CHSCT : 10 heures
- l'article 6 du règlement intérieur du CE pour le Secrétaire du CE : 30 heures
- l'article 8 du règlement intérieur du CE pour les Secrétaires adjoints en cas d'indisponibilité du Secrétaire : 10 heures
- l'article 5.1 du règlement intérieur du Conseil d'Administration pour les représentants des salariés au conseil d'administration : 15 heures

Article 8.1 – Caractère mensuel du crédit d'heures

Le crédit d'heures mensuel ne constitue pas un forfait mais une limite. Il s'apprécie dans le cadre du mois civil et ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivant(s) en cas de non utilisation. De même, le représentant du personnel qui aurait épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas utiliser par anticipation le crédit d'heures du mois suivant.

Article 8.2 – Situation des élus suppléants

Si un représentant du personnel suppléant remplace un représentant du personnel titulaire, les heures utilisées à ce titre seront décomptées sur le volume d'heures accordé au représentant du personnel titulaire.

Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire en cours de mois, ce dernier informera immédiatement le suppléant du nombre d'heures déjà utilisées afin qu'il connaisse le nombre d'heures qu'il peut lui-même prendre.

De même, si le titulaire reprend ses fonctions en cours de mois, le suppléant lui indiquera dès son retour le nombre d'heures prises sur son crédit pendant la période de remplacement.

Article 8.3 – Cas particulier du cumul de mandats

Dans l'hypothèse où un salarié exercerait plusieurs mandats, il cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Pour autant, ce cumul ne l'autorise pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Article 8.4 – Cas particulier de l'élection ou de la désignation en cours de mois

Les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel qui sont élus en cours de mois ont droit, pour le mois en question, à leur crédit d'heures complet.

La règle est la même pour un délégué syndical désigné en cours de mois.

Article 8.5 - Situation des salariés à temps partiel

Le représentant du personnel travaillant à temps partiel bénéficie en principe du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein.

Cependant, et afin d'éviter que le temps de travail d'un représentant du personnel soit réduit dans une proportion importante par l'utilisation de ses heures de délégation, l'article L212-4-10 du Code du travail prévoit que le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de ses mandats. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées pourra alors être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Le représentant du personnel qui se trouverait dans cette situation recevra de la DRH la notification du crédit horaire auquel il a droit au titre de son mandat considérant son activité à temps partiel.

Article 8.6 – Situation des cadres autonomes

Les cadres autonomes définis par l'article 5.2.1 de l'accord RTT du 18 septembre 2002 font l'objet d'un décompte annualisé de leur temps de travail.

Dans l'hypothèse où un cadre autonome exercerait un mandat de représentation du personnel, les modalités de décompte du crédit d'heures seraient effectuées sur la base de cette moyenne forfaitaire de 7,80 heures par jour, soit 7h48min.

Article 9 - Décompte des heures de délégation

Article 9.1 – Réunions avec l'employeur ou son représentant

Le temps passé en réunion par les représentants du personnel, sur convocation de la Direction Générale ou de la DRH par délégation, est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Article 9.2 – Réunions préparatoires

Le temps passé par les membres du CE ou les délégués du personnel en réunion préparatoire (réunion ayant lieu avant une réunion à l'initiative de la Direction générale ou de la DRH), hors de la présence de l'employeur ou de son représentant, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 9.3 - Réunions des commissions

En application de l'article L434-1 alinéa 4 du Code du travail, le temps passé aux réunions des commissions obligatoires du CE ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 9.4 – Assistance d'un salarié lors d'un entretien préalable

Le représentant du personnel qui apportera son assistance à un salarié de l'entreprise lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement sera rémunéré pour le temps ainsi passé sans que ce temps soit déduit de son crédit mensuel.

Article 9.5 – Gestion des dépassements du crédit d'heures mensuel

Seule l'existence de circonstances exceptionnelles présentées par les représentants du personnel pourra justifier un dépassement du crédit d'heures mensuel.

Dans l'hypothèse où ces circonstances exceptionnelles auront été validées par la DRH, le dépassement du crédit horaire mensuel sera alors rémunéré comme temps de travail.

Article 9.6 – Temps de trajet

Le temps passé par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur ou son représentant est assimilé à du temps de travail effectif, et est comptabilisé comme tel. Il n'est pas décompté sur les heures de délégation.

Les temps de trajet des représentants du personnel réalisés dans le cadre de l'utilisation du crédit d'heures mensuel et de l'autorisation d'absence exceptionnelle mentionnée à l'article 15 du présent accord sont assimilés à du temps de travail effectif. Ils ne sont pas décomptés sur les heures de délégation.

Article 10 - Utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel

Article 10.1 - Présomption de bonne utilisation

La raison d'être du crédit d'heures est de permettre au représentant du personnel d'exercer un mandat légal dont l'objet est précisément défini par le Code du travail et la convention collective du personnel de VNF.

Le représentant du personnel n'a pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail ou même de l'entreprise, en vue de l'exercice de ses fonctions représentatives.

Article 10.2 – Information préalable de l'employeur

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, le représentant du personnel doit informer son responsable hiérarchique avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation.

Une telle exigence n'est pas de nature à entraver les fonctions de l'intéressé et permet à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures pour permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail...).

Article 10.3 – Respect d’un délai de prévenance

Les représentants du personnel s’engagent à respecter un délai de prévenance pour informer l’employeur de leur intention d’utiliser le crédit d’heures.

Le délai de prévenance est fixé à :

- 24 heures pour les salariés des classes 1, 2 et 3
- 48 heures pour les salariés des classes 4, 5 et 6.

Article 10.4 – Modalités d’utilisation des heures de délégation

Sous réserve du respect du délai de prévenance et d’utiliser les heures de délégation en conformité avec le mandat, les représentants du personnel déterminent librement à quel moment du mois ou de la journée de travail ils vont utiliser les heures de délégation.

Article 10.5 – Exercice du mandat pendant une suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail d’un représentant du personnel n’entraîne pas la suspension de son mandat. En conséquence, l’utilisation d’heures de délégation pendant cette période de suspension requiert la délivrance d’un bon de délégation tel que défini ci-dessous.

Le représentant du personnel placé dans cette situation ne pourra cumuler le paiement des heures de délégation avec les sommes perçues au titre de la suspension de son contrat de travail (indemnités journalières de sécurité sociale...).

Article 11 – Utilisation des bons de délégation

Considérant ce qui précède et afin de faciliter l’information préalable à laquelle sont tenus les représentants du personnel et le décompte ultérieur des heures de délégation, il est convenu entre les parties l’utilisation de bons de délégation pour toutes les catégories de représentant du personnel, sans que cette pratique n’entraîne un contrôle a priori des heures de délégation par la direction.

Article 11.1 – Définition et objet du bon de délégation

Le bon de délégation est un formulaire remis par l’employeur au représentant du personnel, quelle que soit la nature de son mandat, qui doit être rempli à chaque fois que celui-ci entend faire usage de son crédit d’heures.

L’utilisation de bons de délégation doit exclusivement permettre à l’employeur d’être informé avant que le salarié n’utilise son crédit d’heures et de comptabiliser les heures de délégation effectivement prises au cours du mois.

Sous réserve du respect de la « Charte de bon usage des ressources informatiques, électroniques et numériques » annexée au règlement intérieur de VNF, les bons de délégation pourront valablement être dématérialisés.

Article 11.2 – Contenu des bons de délégation

Les bons de délégation comprennent les mentions suivantes :

- la nature du mandat au titre duquel est effectué le déplacement,
- les nom et prénom du représentant du personnel,
- son lieu d’affectation,
- les dates et heures du départ,
- la durée présumée de l’absence,
- la nature du déplacement (intérieur ou extérieur de l’entreprise)
- le visa du supérieur hiérarchique

Article 11.3 – Délivrance des bons de délégation

Sous peine de délit d'entrave, le visa du bon de délégation par la hiérarchie doit être immédiate et sans possibilité de refus.

Pour autant, la délivrance d'un bon de délégation n'implique par la reconnaissance par l'employeur d'une utilisation conforme des heures.

Article 12 - Indemnisation du temps consacré aux missions représentatives

Article 12.1 – Assimilation des heures de délégation à du temps de travail

Les heures de délégation et les temps de réunion des instances représentatives à l'initiative de l'employeur sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

A ce titre, les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions. La rémunération des heures consacrées à leur mission doit être calculée de telle sorte qu'ils perçoivent le même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé.

Dans l'hypothèse où l'utilisation des heures de délégation conduit à la réalisation d'heures supplémentaires, elles seront rémunérées ou remplacées par un repos compensateur conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De plus, les heures supplémentaires seront automatiquement considérées comme telles, sans autorisation préalable, dans la limite du crédit d'heures accordé au représentant du personnel concerné. Les heures réalisées au delà de cette limite devront impérativement faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie ou de la DRH selon qu'il s'agisse d'heures de travail ou d'heures dédiées à l'activité syndicale.

Article 12.2 – Obligation de porter les heures de délégation sur une fiche annexe au bulletin de salaire

Le bulletin de salaire ne doit contenir aucune mention relative à l'activité de représentation des salariés. En conséquence, la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie du mois suivant, établie dès lors que le représentant du personnel a utilisé au cours du mois tout ou partie de son crédit d'heures.

Article 13 - Accident au cours d'un déplacement

Article 13.1 – Accidents survenus au temps et au lieu de travail

Lorsque l'accident se produit à l'occasion d'une réunion de l'institution représentative ou au cours d'un déplacement à l'intérieur de l'entreprise, il est qualifié en accident du travail dès lors que le représentant du personnel exerce ses fonctions sur son temps de délégation.

Article 13.2 – Accidents survenus au cours d'une période de suspension du contrat

A titre conservatoire et sous réserve des résultats d'une éventuelle procédure en contestation de l'utilisation des heures de délégation, l'accident sera déclaré comme accident du travail.

Article 13.3 – Accidents survenus au cours d'un déplacement en dehors de l'entreprise

Les accidents survenus au cours d'un déplacement en dehors de l'entreprise sont pris en charge au titre des accidents du travail dès lors que l'objet du déplacement est bien justifié par les nécessités du mandat.

Chapitre 3 - Moyens à la disposition des organisations syndicales

Article 14 – Collecte des cotisations syndicales

Annule et remplace l'article 2.1.2.E de la convention collective.

Voies navigables de France autorise la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de ses locaux pendant le temps de travail, sans troubler le bon fonctionnement des services.

Toutefois, la collecte peut également être effectuée par tout autre salarié sans mandat, adhérent ou non au syndicat. La collecte doit dans ce cas avoir lieu en dehors du temps de travail et en dehors des locaux de travail.

Article 15 – Autorisation d'absence exceptionnelle

Des autorisations d'absence exceptionnelle à concurrence de 5 jours ouvrés par an pourront être accordées aux délégués syndicaux. A titre dérogatoire et lorsque les circonstances l'exigent, le nombre de jours accordé pourra être réexaminé sur demande d'une organisation syndicale et avec l'accord écrit de la DRH.

Cette absence ne donnera pas lieu à réduction de salaire et ne viendra pas en déduction des congés payés annuels.

La durée de cette absence ne s'impute sur aucun crédit d'heures. Elle s'apprécie dans le cadre de l'année civile et ne peut pas être reportée sur l'année suivante en cas de non utilisation.

Cette absence peut être accolée à l'utilisation du crédit d'heures mensuel ou annuel.

La demande d'absence doit être déposée par écrit (courrier ou courriel) simultanément à la DRH et au responsable hiérarchique du délégué syndical concerné au moins une semaine calendaire à l'avance.

Article 16 – Local

Annule et remplace l'article 2.1.2.F de la convention collective.

Un local syndical commun est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au sein de l'établissement qui ont constitué une section syndicale et qui ont procédé à la désignation d'un délégué syndical.

Ce local est doté du matériel nécessaire à l'exercice de la mission des organisations syndicales.

Les fournitures de bureau ainsi que l'entretien et la maintenance du matériel mis à disposition des délégués syndicaux sont à la charge de VNF.

En outre, un téléphone portable est attribué à chaque délégué syndical. Dans le cas où VNF a déjà mis à disposition du délégué syndical un téléphone portable pour l'exercice de sa profession, ce dernier est autorisé à l'utiliser pour l'exercice de son activité syndicale.

Article 17 – Véhicules de service

L'utilisation des véhicules de service doit être conforme aux dispositions prévues par l'article 7 du règlement intérieur de VNF du 9 septembre 2003 et aux notes de service du 24 septembre 2003 relatives aux conditions d'utilisation des véhicules de service au siège et des véhicules affectés aux missions de développement de la voie d'eau.

Afin de pouvoir participer aux réunions de négociation à l'initiative de l'employeur, mais aussi pendant leurs heures de délégations, les représentants du personnel ont accès aux véhicules de service. Toutefois, il est convenu que la priorité reste le recours aux transports en commun. En effet, conformément à l'accord collectif relatif aux frais de déplacements des salariés de VNF du 22 août 2006, l'usage du véhicule de service doit être restreint aux liaisons non accessibles par transports en commun ou lorsque plusieurs personnes se déplacent pour la même mission.

Sur demande expresse du représentant concerné (par courrier ou courriel), la division RH enverra au responsable de division logistique et aux responsables de sites « développement de la voie d'eau » auprès desquels sont affectés les véhicules de service, une note avec le calendrier des réunions convoquées par l'employeur. Cette note sera produite à l'appui d'une demande de réservation d'un véhicule de service.

Chapitre 4 - Méthode de travail pour les négociations

Par le présent chapitre, les parties signataires conviennent de se doter d'un cadre formalisé ayant pour objectif de faciliter le déroulement des négociations.

Article 18 – Préparation des négociations

Avant l'ouverture de chaque négociation, une première réunion préparatoire aura pour objectif de déterminer :

- les éventuelles informations que la Direction des ressources humaines remettra aux délégués syndicaux
- la date de remise de ces informations
- le lieu et le calendrier des réunions (dont la date butoir de négociation)

La deuxième réunion constitue le réel point de départ de la négociation.

Article 19 – Crédit d'heures annuel spécifique

Un crédit d'heures annuel spécifique de 50 heures est attribué à chaque organisation syndicale représentative. Les heures ainsi utilisées seront considérées comme des heures de travail effectif et seront rémunérées comme telles.

Ce crédit est accordé globalement et annuellement quelque soit le nombre d'accords conclus dans l'entreprise au cours de l'année. Un crédit d'heures supplémentaire pourra éventuellement être accordé par la Direction, à la demande des organisations syndicales, compte tenu de l'importance et de l'ampleur de la négociation ainsi que du travail préparatoire nécessaire.

Les heures non utilisées ne pourront être reportées d'une année sur l'autre.

La gestion du crédit d'heures annuel se fait selon les règles de gestion des heures de délégation.

Article 20 – Délégation

Dans le cadre de la négociation collective, chaque délégué syndical peut se faire accompagner d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le temps de préparation à la négociation est décompté du crédit d'heures annuel spécifique mentionné à l'article 19.

Le temps de participation à la négociation est quant à lui assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne s'impute sur aucun crédit d'heures.

Il appartient à chaque organisation syndicale de désigner les salariés utilisateurs de ce crédit d'heures (qu'ils soient ou non, titulaires d'un mandat) à condition que l'absence du salarié n'occasionne aucune gêne dans l'activité du service.

La demande d'absence doit être déposée par écrit (courrier ou courriel) au moins une semaine calendaire à l'avance. En l'absence de réponse du responsable habilité dans les 3 jours qui suivent la date de dépôt de la demande, l'absence est réputée accordée.

Afin d'assurer l'efficacité des négociations, les parties s'efforceront de constituer une délégation de négociation stable pour toute la durée de la négociation. Les organisations syndicales transmettront à la Direction des ressources humaines le nom des membres de la délégation au moins cinq jours avant la date de la première réunion de négociation, étant précisé que des impératifs professionnels ou personnels peuvent entraîner la modification de la composition de cette délégation. Dans ces conditions, l'organisation syndicale s'efforcera de transmettre le ou les nom(s) des nouveaux participants dans les plus brefs délais et au plus tard la veille de la réunion.

Article 21 – Recours à un expert

Les organisations syndicales et/ou la DRH peuvent faire appel à un expert pour la préparation des négociations. Sous réserve de l'accord explicite de la DRH, l'expert pourra intervenir en réunion de négociation. Les organisations syndicales transmettront à la Direction des ressources humaines le nom de l'expert au moins cinq jours avant la date de la réunion concernée.

L'expert pourra intervenir tant dans le domaine économique que dans le domaine social, pour assister les délégués syndicaux.

Sous réserve de l'accord express de la DRH, l'expert sera rémunéré par VNF.

L'expert est soumis aux obligations de secret et de discrétion en ce qui concerne les informations qu'il viendrait à connaître dans l'exercice de sa mission.

Article 22 – Conduite de la négociation

Les informations communiquées durant les négociations sont réputées confidentielles lorsque l'employeur, son représentant ou les délégués syndicaux le précisent expressément en réunion.

Les documents nécessaires aux débats seront adressés, par voie électronique, à chaque organisation syndicale au moins 3 jours calendaires avant la réunion.

Le contenu des accords collectifs doit impérativement faire l'objet d'une concertation entre la DRH et les organisations syndicales. Cela nécessite une participation active de chacune des organisations syndicales dans la formulation de propositions constructives, gage de la mise en œuvre d'un accord de qualité. Toutes les organisations syndicales bénéficient des mêmes informations et leurs propositions sont étudiées par la Direction dans les mêmes conditions.

Afin de garantir le bon déroulement des réunions, les parties s'engagent à veiller à la qualité des débats et au respect mutuel lors des réunions. Un relevé de décisions sera établi par la DRH au terme de chaque réunion de négociation et sera transmis, pour approbation lors de la réunion suivante, aux organisations syndicales par voie électronique.

Les réunions de négociation ont lieu au siège de VNF situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune. A titre exceptionnel et en cas d'accord unanime des parties à la négociation, une réunion de négociation pourra se tenir dans d'autres locaux de l'entreprise.

Lorsqu'un délégué syndical ne pourra pas être présent lors d'une réunion dont la date avait été fixée au préalable d'un commun accord entre la DRH et les organisations syndicales, il pourra désigner un salarié de son choix qui le représentera lors de la négociation. Les organisations syndicales transmettront à la Direction des ressources humaines le nom du représentant au moins cinq jours avant la date de la réunion.

Le salarié désigné doit déposer sa demande d'absence à son supérieur hiérarchique par écrit (courrier ou courriel) au moins une semaine calendaire à l'avance. En l'absence de réponse du responsable habilité dans les 3 jours qui suivent la date de dépôt de la demande, l'absence est réputée accordée.

Article 23 – Finalisation de l'accord

Conformément à l'article L432-1 du Code du travail, le comité d'entreprise sera informé et consulté avant la mise en œuvre d'un accord relevant de ses attributions.

Chapitre 5 – Accès aux organisations syndicales au système intranet et utilisation de la messagerie électronique

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication apparaissent aujourd'hui comme un formidable outil de communication, procurant aux représentants du personnel de nouveaux moyens d'action et un gain de temps considérable dans la gestion courante des activités tout en développant le droit d'expression.

L'entreprise reconnaît à tous les salariés le droit d'avoir librement accès à l'information syndicale de son choix. En conséquence, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise dispose d'un site d'affichage électronique sur l'intranet de VNF.

Article 24 - Création de boîtes à lettres fonctionnelles

VNF met à la disposition de chaque organisation syndicale une boîte à lettres fonctionnelle sur la messagerie électronique.

Cette boîte fonctionnelle n'est pas nominative. Elle reste inchangée lors du changement de son ou de ses gestionnaire(s). Le gestionnaire de cette boîte est obligatoirement le délégué du syndicat concerné.

La boîte à lettres dispose de deux adresses, l'une pour les échanges internes à VNF, l'autre pour les échanges avec l'extérieur.

Adresse internet :

Code de l'organisation / code du service

Exemples :

Syndicat/cfdt/vnf

Syndicat/cfe-cgc/vnf

Syndicat/fo/vnf

Syndicat/cgt/vnf

Adresse externe :

Code du service.Code de l'organisation syndicale.Syndicat@vnf.fr

Exemples :

Vnf.cfdt.syndicat@vnf.fr

Vnf.cfe-cgc.syndicat@vnf.fr

Vnf.fo.syndicat@vnf.fr

Vnf.cgt.syndicat@vnf.fr

L'adresse e-mail créée au profit de l'organisation syndicale peut également lui permettre de communiquer en externe, notamment avec les services de sa Confédération syndicale.

Article 25 - Usage de la messagerie électronique

L'émission de messages par l'intermédiaire de la messagerie doit être limitée pour des raisons techniques afin d'éviter la saturation du réseau. L'utilisation de l'intranet doit être privilégiée. A défaut, l'usage de la messagerie électronique est toléré. Les messages envoyés avec accusé de réception ou de lecture à plus de 10 personnes sont interdits.

Les messages syndicaux : les messages syndicaux ont vocation à être diffusés par la voie de la messagerie dès lors que la diffusion est ciblée et s'effectue sous la responsabilité du syndicat. Il est à cet égard essentiel que l'organisation syndicale qui expédie le message soit clairement identifiée.

Les communications, publications et tracts syndicaux : la diffusion généralisée de communications, publications, tracts syndicaux est possible. Le contenu de ces communications, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales. Cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail.

Ils doivent porter la mention de leur origine et correspondre aux objectifs des organisations syndicales tels qu'ils sont définis par l'article L411-1 du Code du travail. La publication sur un site intranet des informations destinées à une large diffusion sera privilégiée.

Les organisations syndicales s'engagent à préserver la liberté de choix des salariés, d'accepter ou de refuser un message. Pour cela, tout salarié peut demander aux organisations syndicales de ne plus lui adresser de message.

Article 26 - Utilisation de l'intranet

Les organisations syndicales représentatives ont accès au contenu de l'intranet de l'entreprise. Les informations obtenues grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne, ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des usages externes. L'organisation syndicale a également accès à Internet.

Chaque organisation syndicale dispose d'un emplacement pour diffuser sous sa responsabilité des informations dans les conditions générales rappelées à l'article précédent. Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales auxquelles les salariés ont accès.

Le site d'affichage des organisations syndicales apparaît sur l'intranet de VNF rubrique «social». Dans cette rubrique, chaque organisation syndicale est identifiée par le sigle propre à son organisation.

Le contenu des pages intranet ne doit contenir ni injure ni diffamation, conformément aux dispositions relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

En outre, une formation de l'utilisation de l'outil de gestion de contenu (CMS) peut être dispensée à chaque organisation syndicale sur simple demande auprès de la Direction en charge de l'informatique.

Ces communications s'effectuent sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale, étant précisé qu'en cas de modification (ajout, correction, suppression) d'une partie du site, une copie du

contenu des pages modifiées sur Intranet sera adressée simultanément à la mise en ligne à la Direction des ressources humaines pour information.

Dans le cas où des pratiques contraires à l'utilisation de la messagerie ou de l'intranet seraient constatées, l'organisation syndicale ayant été avisée, il pourra être procédé, suivant le cas, à la déconnexion du réseau du poste de travail ou à la fermeture de la boîte fonctionnelle électronique ou des pages électroniques sur l'intranet.

Article 27 - Confidentialité

La Direction, en dehors de tout motif d'ordre technique, ne procédera pas à la réalisation ni à la communication de données statistiques qui permettraient d'apprécier les fréquences d'utilisation par les salariés du site intranet des organisations syndicales.

De la même manière ne seront pas menées de recherches visant à identifier les usagers du site et ceci afin de respecter la liberté d'accès de tout salarié à l'information syndicale de son choix.

Enfin, la DRH n'engagera aucune procédure disciplinaire envers un salarié ou un représentant du personnel s'agissant du contenu des échanges syndicaux par messagerie électronique.

Chapitre 6 - Gestion du parcours professionnel des représentants du personnel élus et/ou désignés

La gestion de l'évolution professionnelle des membres du personnel titulaires ou non d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale.

La Direction s'engage formellement à respecter l'article L412-2 du Code du travail qui stipule qu'«il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. »

En outre, les parties signataires réaffirment la nécessité d'aider les personnes mandatées ou exerçant une activité syndicale à assumer leur responsabilité syndicale en respectant un juste équilibre avec leur activité professionnelle.

Cet engagement est considéré par la Direction et les organisations syndicales comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés.

Article 28 - Aménagement du poste de travail

Le salarié titulaire d'un mandat doit occuper un poste de travail correspondant à sa qualification professionnelle, lui permettant d'évoluer en fonction de ses compétences.

Pour tenir compte de leur(s) mandat(s) et, afin de pouvoir effectivement exercer son emploi, les représentants du personnel peuvent demander l'aménagement de leur poste de travail en accord avec le Directeur des ressources humaines et le supérieur hiérarchique en veillant à préserver l'intérêt du service ainsi que l'exercice des responsabilités syndicales de l'intéressé. A tout moment, un représentant du personnel peut demander à rencontrer le Directeur des ressources humaines afin de lui faire part des difficultés qu'il rencontre dans la conciliation de l'exercice de ses mandats et de son activité professionnelle. Cette question peut être évoquée, à la demande de l'intéressé, à l'occasion des entretiens individuels. La fixation des objectifs professionnels sera adaptée en

fonction du nombre d'heures que représente le temps passé à son activité de représentant du personnel.

De même, lors de son élection ou de sa désignation, le salarié titulaire d'un mandat peut rencontrer, s'il le souhaite, le Directeur des ressources humaines afin d'évaluer ensemble sa disponibilité et l'adaptation éventuelle de son poste de travail, en veillant à maintenir l'intérêt de son emploi et ses possibilités d'évolution.

Article 29 - Appréciation professionnelle

Les parties signataires affirment que l'appréciation d'une personne en activité syndicale ou dotée d'un mandat consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle, laquelle doit être effectuée par sa hiérarchie sans discrimination liée à son activité syndicale.

La progression de carrière des représentants du personnel s'effectue dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise, sans considération de leur activité de représentation ou leur appartenance syndicale.

Comme tout membre du personnel, les représentants du personnel bénéficient d'un entretien individuel annuel avec leur responsable hiérarchique.

Article 30 - Aide à l'orientation professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient auprès de leur responsable hiérarchique d'une aide à l'orientation professionnelle à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

Cet entretien permet notamment de faire un point sur les perspectives d'évolution.

Article 31 – Formation professionnelle

Comme pour tout membre du personnel, la formation professionnelle contribue au maintien et au développement du professionnalisme et à la réalisation des projets professionnels des représentants du personnel.

Les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils ont la possibilité d'être reçus individuellement par leur responsable hiérarchique et le Directeur des ressources humaines afin d'examiner ensemble leur situation professionnelle. Au cours de cet entretien, le représentant du personnel pourra notamment évoquer la nécessité d'une formation d'adaptation ou de mise à niveau en vue de faciliter la poursuite de son activité professionnelle. Le contenu de cette formation sera déterminé d'un commun accord entre le salarié et la Direction sur la base notamment des besoins détectés lors de cet entretien.

De plus, en vue de faciliter le dialogue social et d'enrichir la qualité des débats, au travers notamment d'une meilleure connaissance du contexte de l'entreprise, chaque représentant du personnel nouvellement élu ou désigné pourra en priorité, s'il le souhaite, suivre une formation relative au Droit social. Les représentants du personnel, pour lesquels il ne s'agit pas d'un premier mandat pourront également suivre cette formation en fonction des places disponibles.

Article 32 - Congé de formation économique pour les membres du CHSCT

Conformément à l'article L236-10 du Code du travail, les représentants du personnel au CHSCT ont droit à un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission d'une durée maximale de 5 jours.

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies lors de la première réunion de chaque mandat.

Cette formation peut être renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mandats pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le congé de formation CHSCT s'impute sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

Il doit être pris en une fois, sauf accord du bénéficiaire et de l'employeur pour le fractionner en deux parties.

Outre le maintien du salaire, la dépense à la charge de VNF comprend la rémunération de l'organisme de formation (dans les limites exposées à l'article R236-22 du Code du travail), les frais de déplacement et de séjour selon les modalités exposées par l'accord relatif aux frais de déplacement des salariés de VNF du 22 août 2006.

Article 33 - Congé de formation pour les membres du Comité d'entreprise

Conformément à l'article L434-10 du Code du travail, les représentants titulaires au Comité d'entreprise ont droit à un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Les représentants suppléants au CE ont droit à ce même stage dans les mêmes conditions dans la limite de 2 jours.

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies lors de la première réunion de chaque mandat.

L'objet de cette formation est de permettre aux membres du Comité d'entreprise d'être en mesure d'exercer pleinement les attributions économiques du CE.

Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les titulaires ou les suppléants ont exercé leurs mandats pendant un temps égal à la durée des mandats fixée conventionnellement. Le congé de formation économique s'impute sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

Le maintien de la rémunération pendant la durée du congé est financé par VNF. Les frais d'inscription, de formation et de déplacement sont financés sur la subvention de fonctionnement du Comité d'entreprise.

Article 34 - Congé de formation des délégués du personnel

Les délégués du personnel titulaires et suppléants ont droit à 2 jours de formation économique.

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies lors de la première réunion de chaque mandat.

Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leurs mandats pendant un temps égal à la durée des mandats fixée conventionnellement. Le congé de formation économique s'impute sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

Outre le maintien du salaire, la dépense à la charge de VNF comprend la rémunération de l'organisme de formation (dans les limites exposées à l'article R236-22 du Code du travail), les frais de déplacement et de séjour selon les modalités exposées par l'accord relatif aux frais de déplacement des salariés de VNF du 22 août 2006.

Article 35 - Congé de formation des délégués syndicaux

Chaque délégué syndical bénéficie de 5 jours de formation en Droit social par an.

Le délégué syndical souhaitant suivre une telle formation devra faire une demande préalable par écrit auprès de la DRH. Ce congé de formation économique s'impute sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

Outre le maintien du salaire, la dépense à la charge de VNF comprend la rémunération de l'organisme de formation (dans les limites exposées à l'article R236-22 du Code du travail), les frais de déplacement et de séjour selon les modalités exposées par l'accord relatif aux frais de déplacement des salariés de VNF du 22 août 2006.

Article 36 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Chaque organisation syndicale s'engage à développer la formation économique, sociale et syndicale. L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés. Les formations dispensées peuvent être constituées aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique, par exemple, que d'actions de formation syndicale.

Tous les salariés, quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise peuvent bénéficier de ce congé de formation.

La liste des centres ou instituts habilités à dispenser les formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale est fixée par l'arrêté du 7 décembre 2004.

Le salarié peut bénéficier de plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale dans l'année. La durée minimum de chaque congé est fixée à 2 jours. L'ensemble des congés pris dans l'année ne peut pas dépasser 12 jours (18 jours si le bénéficiaire est appelé à exercer des responsabilités syndicales ou s'il est animateur de formation).

À noter : les jours de congés de formation économique des membres du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT sont également comptabilisés dans cette durée maximale.

Conformément à l'article 451-1 du Code de travail, le salarié doit présenter à la DRH une demande écrite d'autorisation d'absence trente jours au moins avant le début de la formation. Cette demande doit mentionner les dates de la formation, sa durée et le nom de l'organisme de formation.

Le congé de formation donnera lieu à rémunération par VNF, à concurrence de 0.08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. La répartition de cette somme bénéficiera à chacun des salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale.

Dans tous les cas, VNF s'engage à maintenir aux représentants du personnel bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale une indemnité égale à 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

Article 37 – Évolution salariale

Comme pour tout membre du personnel, les évolutions de rémunération des représentants du personnel sont déterminées selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise, sur la base de leur contribution professionnelle et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier.

Ainsi, les représentants du personnel verront leurs objectifs modulés au prorata du temps nécessaire à l'exercice du mandat. Ces points seront abordés au cours des entretiens annuels prévus avec chaque représentant du personnel.

La Direction s'assurera que les représentants bénéficient dans les mêmes conditions que tout autre salarié de l'entreprise d'une évolution de carrière et de rémunération.

Chapitre 7 – Dispositions administratives et juridiques

Article 38 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux représentants élus ou désignés au niveau de l'Etablissement, et aménagent les modalités d'exercice du droit syndical et de la représentation élue du personnel au sein de VNF.

Article 39 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 40 – Suivi de l'accord

Les parties signataires décident qu'une réunion de suivi du présent accord sera tenue une fois par semestre et ce durant deux ans à compter de la signature.

Article 41 - Interprétation

Le présent accord fait loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et dans sa totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des dispositions du présent accord pose des difficultés d'application, les parties conviennent de la soumettre à interprétation.

A cet effet, la Direction de Voies navigables de France convoquera dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée des délégués syndicaux signataires, et de représentants de la Direction pour un nombre qui ne saurait excéder celui des délégués syndicaux.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité. Cette interprétation sera annexée au présent accord.

Article 42 - Substitution et non-cumul

Le présent accord se substitue de plein droit à toute pratique, usage ou texte de même objet ayant pu exister. Il constitue la seule référence en matière de Droit syndical.

Par conséquent, le présent accord annule et remplace notamment :

- l'accord collectif sur l'utilisation des heures de délégation signé le 22 novembre 2005
- la convention locale relative à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales du 18 février 2005

Article 43 – Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une copie de l'accord sera adressée aux membres du Comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Une information sera donnée au personnel par *DRH-Infos* et intranet.

Article 44 – Entrée en vigueur de l'accord

L'accord est applicable à partir du jour qui suit ses dépôts. Son entrée en vigueur est soumise au respect des articles L.132-2-2 et L.132-10 du Code du travail.

Article 45 - Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans le respect des dispositions de l'article L.132-7 du Code du Travail.

Article 46 - Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du Code du Travail.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le 20/12/2007

Le Directeur général
Thierry DUCLAUX

signé

Pour la CFE-CGC
Dominique THOMAS

signé

Pour la CFDT
Rudy DELEURENCE

signé

Pour la CGT
Joackim ARCOBA

signé

Pour FO
Patrick ROSEREAU

signé