	2021	2022	2023	2024	2025
MESURES SALARIALES	PV DE DESACCORD ENVELOPPE DE 403 000 € AMELIORATION DES GARANTIES PREVOYANCE Négo sur la révision entre VNF et le DS de l'accord d'entreprise instituant des garanties complémentaires l'incapacité, invalidité et décès" afin d'aboutir à un accord avant le 1 er janvier 2022. VNF proposera qu'à effet du I er janvier 2023, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres soit appliqué et que pour les salariés de VNF non couverts par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le taux des cotisations prévu par l'accord d'entreprise instituant des garanties complémentaires "incapacité, invalidité et décès" soit égal à 1,5 % du montant brut des rémunérations versées à chaque salarié concerné dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Abrogation à effet du I et janvier 2023 de l'article 5.3.5 (Décès du salarié) de la convention collective du personnel de VNF. SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT Versement d'un supplément d'intéressement (cf NAO 2020) : 199.95 €/salarié. ELARGISSEMENT DES CONDITIONS DE CUMUL DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES En 2021 : le versement de ce forfait pourra se cumuler avec le remboursement des frais de transports publics à hauteur de 500 € (contre 400 € jusqu'à présent). FAVORISER LES MOBILITES ENTRE OPERATEURS DU MTE VNF s'engage à étudier les possibilités de mobilité externe des salariés en recherchant, en lien avec les autres opérateurs du Ministère de la Transition Ecologique, les moyens juridiques permettant l'exercice d'une mobilité vers un autre opérateur du ministère (mise à disposition, par exemple), ceci afin d'offrir aux salariés des perspectives d'évolution élargies. GESTION DES ABSENCES MALADIE Modification de l'article 6.4.1 de la CC afin de permettre le maintien de salaire des salariés en période d'essai en cas d'absence pour maladie et de préciser ce que recouvre la condition liée à la prise en charge par la SS prévue dans l'article visé.	ENVELOPPE DE 783 857 € MESURE GENERALE Les salariés présents au 1er janvier 2022 et au moment de la signature du présent accord bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel brut en équivalent temps plein de : - 740 euros bruts pour les salariés de niveau 7 à 9 - 940 euros bruts pour les salariés de niveau 1 à 6. Applicable sur le salaire annuel de base brut au 1er janvier 2022 après la mesure à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (expertise, mobilité…). MESURE SPECIFIQUE AUX N8 Pour les années 2022-2023-2024 le bénéfice du dispositif prévu à l'article 4.6.2 de la convention collective (maintien du pouvoir d'achat) sera étendu aux N8 dont la rémunération est inférieure à 1.8 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Les N8 bénéficient de ce dispositif si leur salaire de base brut évolue moins vite que l'inflation entre : - le 31/12/2017 et le 31/12/2021 pour 2022 ; - le 31/12/2018 et le 31/12/2022 pour 2023 ; - le 31/12/2019 et le 31/12/2023 pour 2024. Le plafond de rémunération prévu au premier alinéa du présent article s'apprécie au 31 décembre de la dernière année de la période de référence. Le bénéfice de ce dispositif peut porter la rémunération du salarié éligible au-delà du plafond précité. MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.1 DE LA CC *Rém mini conv* Minimum conventionnel des N1 porté à 20 400 € Minimums conventionnels des autres niveaux étudiés préalablement à la NAO 2023. MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.2 DE LA CC *Plages de gestion* A compter du 1er janvier 2022, modification des montants plafonds de plage de gestion et des montants des plafonds pour bénéficier de la mesure ancienneté : N1 26 875 € N2 30 637 € N3 34 400 € N4 38 700 € N5 45 150 € N6 56 975 € N7 70 305 € N8 88 150 € MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.6.1 A*ncienneté* Le paragraphe « Pour les salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté au 1er janvier de l'année N en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur à ces plafonds, ceux-ci peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle tous les 3 ans sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une mesure salariale annuelle liée à l'ancienneté dans son intégralité une année donnée pendant cette période » *est modifié comme suit :* "Pour les salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté au 1er janvier de l'année N en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur à ces plafonds, ceux-ci bénéficient d'une prime exceptionnelle tous les 3 ans sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une mesure salariale annuelle liée à l'ancienneté dans son intégralité une année donnée pendant cette période." MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.8.1.2 DE LA CC *Mesures particulières* Insertion d'un alinéa après le 4ème : "Si le salarié a été absent l'année suivant sa mobilité empêchant une évaluation de sa manière de servir, la mesure salariale particulière prévue par le présent article peut être reportée au deuxième anniversaire de sa mobilité. "	ENVELOPPE DE 792 854 € MESURE GENERALE Les salariés présents au moment de la signature du présent accord et bénéficiant au janvier 2023 d'une ancienneté sous contrat de droit privé d'un an (avec prise en compte ledes reprises d'ancienneté inscrites au contrat de travail) bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de : - 750 euros pour les salariés de niveau 7 à 9, - 950 euros pour les salariés de niveau 1 à 6, Cette mesure s'applique sur le salaire annuel de base brut au I er janvier 2023 après application le cas échéant de la mesure GIPA, et de la mesure liée à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (expertise, mobilité, ARTICULATION DES MESURES MOBILITES ET POUVOIR D'ACHAT Les mesures individuelles liées à la mobilité n'annulent pas les effets de la mesure liée au pouvoir d' achat prévu à l'article 4. VNF s' engage à identifier et analyser les situations de salariés bénéficiant d'un rattrapage de minimum conventionnel dans le cadre d'une mobilité, Le cas échéant, l'impact du rattrapage précité sur le bénéfice de la mesure générale liée au pouvoir d'achat sera pris en compte dans la fixation de la mesure salariale particulière post-mobilité prévue par l'article 4.8.1.2 de la CC. Dans tous les cas, pour bénéficier d'une mesure salariale particulière post mobilité, le salarié doit donner satisfaction conformément à l'article 4.8.12 de la CC. MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.2 DE LA CC *Plage de gestion* A compter du I er janvier 2023, les montants plafonds de plage de gestion et les montants des plafonds pour bénéficier de la mesure salariale liée à l'ancienneté sont modifiés comme suit : N1 28 891 € N2 32 935 € N3 36 980 € N4 41 603 € N5 48 536 € N6 60 000 € N7 73 000 € N8 92 000 €	ENVELOPPE DE 934 594 € MESURE GENERALE Les salariés présents au moment de la signature du présent accord et bénéficiant au I er janvier 2024 d'une ancienneté sous contrat de droit privé d'un an (avec prise en compte le cas échéant des reprises d'ancienneté inscrites au contrat de travail, tous statuts confondus). Pour les salariés VNF non éligibles à cette mesure, la DRHM s'assure que leur positionnement salarial est cohérent avec les autres salariés du même niveau après application de la mesure générale liée au pouvoir d'achat. Les salariés qui remplissent les conditions précitées bénéficient d'une augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de . - 750 euros pour les salariés de niveau 7 à 9, - 950 euros pour les salariés de niveau I à 6. Le niveau pris en compte est celui du salarié au 1 er janvier 2024. Cette mesure s'applique sur le salaire annuel de base brut au 1 er janvier 2024 après application le cas échéant de la mesure à l'ancienneté et préalablement aux mesures individuelles (GIPA, expertise, mobilité,...) Pour les salariés ne bénéficiant pas au I janvier 2024, d'une ancienneté sous contrat de droit privé d'un an mais qui ont été embauchés à VNF entre le 2 janvier 2023 et le 30 juin 2023 : augmentation de leur salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de : - 375 euros pour les salariés de niveau 7 à 9, - 475 euros pour les salariés de niveau I à 6. Les autres règles d'application sont identiques à celles énoncées ci-dessus. ARTICULATION DES MESURES MOBILITES ET POUVOIR D'ACHAT Les mesures individuelles liées à la mobilité n'annulent pas les effets de la mesure liée au pouvoir d' achat prévu à l'article 4. VNF s'engage à identifier et analyser les situations de salariés bénéficiant d'un rattrapage de minimum conventionnel dans le cadre d'une mobilité. Le cas échéant, l'impact du rattrapage précité sur le bénéfice de la mesure générale liée au pouvoir d'achat sera pris en compte dans la fixation de la mesure salariale particulière post-mobilité prévue par l'article 4.8.1.2 de la CC dans l'objectif d'assurer au salarié une évolution salariale cohérente avec son poste, son ancienneté et avec son positionnement salarial interne. Pour bénéficier d'une mesure salariale particulière post mobilité, le salarié doit donner satisfaction, en étant au moins conforme aux attentes, conformément à l 'article 4.8.1.2 de la convention collective du personnel. MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.6.2 DE LA CC *Augmentation relative au maintien du pouvoir d'achat* Assouplissement des règles d'attribution de la GIPA en l'ouvrant notamment aux salariés de niveau 8, L'article 4.6.2 est modifié comme suit : La phrase : « Peuvent bénéficier de cette garantie les salariés des niveaux 1 à 7 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée. Cette augmentation fait l 'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés » est remplacée par « Peuvent bénéficier de cette garantie les salariés des niveaux 1 à 8 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée et dont la rémunération est inférieure à 1.8 fois le montant annuel du plafond de sécurité sociale. Ce plafond de rémunération s 'apprécie en équivalent temps plein au 31 décembre de la dernière année de la période de référence Cette augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés".	ENVELOPPE DE 575 743 € MESURE GENERALE REVISION DES MONTANT DE LA MESURE SALARIALE LIEE A L'ANCIENNETE A compter du 1er janvier 2025 : - 1 à 4 ans d'ancienneté : 400 euros pour les niveaux 1 à 6, 370 € pour les N7, 320 € pour les N8, - 5 à 9 ans d'ancienneté : 450 euros pour les niveaux 1 à 6, 400 € pour les N7, 350 € pour les N8, - 10 ans d'ancienneté et plus : 500 euros pour les niveaux 1 à 6, 450 € pour les N7, 400 € pour les N8. Le niveau pris en compte est celui du salarié au 1 er janvier 2025.

	2021	2022	2023	2024	2025
MESURES SALARIALES		MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.8.1.3 DE LA CC *Rôle de la CCR* « La commission des carrières et des rémunérations est informée annuellement des mobilités ayant induit après un an d'exercice des fonctions une revalorisation salariale liée à la mobilité (comprenant le cas échéant l'application d'un minimum conventionnel) inférieure ou supérieure à : -3 % pour une mobilité réalisée sur un poste de même niveau, -6 % pour une mobilité réalisée sur un poste de niveau supérieur. Pour les salariés qui n'ont pas saisi la commission des carrières et des rémunérations, cette commission est informée, sous forme anonyme, des éléments factuels (positionnement salarial et niveau de performance global constaté sur l'année) qui ont permis d'arrêter une revalorisation salariale inférieure ou supérieure aux seuils précités. Pour les salariés qui ont saisi la commission des carrières et des rémunérations, cette commission est informée des éléments qui justifient le choix de la revalorisation salariale quelle qu'elle soit - une analyse de l'expérience professionnelle, -les montants des salaires avant et après la mesure post mobilité, -l'analyse du positionnement salarial, -l'analyse du niveau de performance global constaté sur l'année. »			

	2021	2022	2023	2024	2025
MESURES HORS ENVELOPPE		COMPLEMENT FAMILIAL Au 1/01/2022, montants mensuels bruts du CF prévu à l'art 4.4.2.2 de la CC fixés à : 42,04 € pour 1 enfant, 95,14 € pour 2 enfants, 142,73 € pour 3 enfants, 47,57 € par enfant supplémentaire. Majoration pour enfant handicapé portée à 116,18 € MODIFICATION DES ARTICLES 5.3.3 et 5.3.4 DE LA CC *Article 5.3.3 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié* Tout salarié quittant volontairement Voies navigables de France pour prendre sa retraite perçoit une indemnité de départ en retraite . soit s'il justifie d'un droit à pension vieillesse à taux plein, soit, à défaut, s'il est âgé de l'âge légal de départ à la retraite. Cette indemnité s'élève à 30 % de mois de salaire par année complète d' ancienneté dans la limite de 20 ans. A 21 ans d'ancienneté, attribution d'une indemnité complémentaire de 1/2 mois de salaire par année complète d'ancienneté sans que l'indemnité de départ en retraite dépasse 12 mois de salaire. Pour l'application des alinéas précédents, une année incomplète débutée est assimilée à une année complète. Pour la détermination du salaire pris en compte pour ce calcul, il est fait application des dispositions du code du travail. Conformément à l'article L. 1237-10 du code du travail, le départ effectif du salarié est lié au respect d'une période de préavis d'une durée de 1 mois s'il justifie à VNF d'une ancienneté de services continus comprise entre 1 mois et moins de 2 ans, 2 mois s'il justifie à VNF d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. *Article 5.3.4 - Mise à la retraite à l'initiative de VNF* Dans les conditions prévues par le code du travail, VNF peut soit interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'établissement soit le mettre d'office à la retraite. Le cas échéant, l'indemnité est fixée conformément à l'article 5.3.3 de la CC de VNF. La mise à la retraite prend effet à l'issue d'une période de préavis commençant à courir à partir de la date d'envoi ou de remise en main propre contre décharge de la lettre confirmant la décision. La durée du préavis est identique à celle prévue par l'article 5.3.3 La mise à la retraite d'un salarié protégé doit s'effectuer dans le respect de la procédure spéciale prévue en matière de licenciement des représentants du personnel. NEGOCIATION RELATIVE AUX CONGES PAYES Ouverture d'une négociation dans les meilleurs délais afin d'actualiser les dispositions du titre 6 de la CC concernant les dispositions applicables aux CP. MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.2.1 DE LA CC L'article 6.2.1 de la CC est complété comme suit : «Il a le même droit lorsqu'il désigné par lajustice tuteur ou curateur de son conjoint, de son partenaire de pacte civil de solidarité, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère.» TEMPS PARTIEL POUR CONVENANCES PERSONNELLES Passage à temps partiel pour convenances personnelles autorisées pour une durée max d'un an renouvelable. Les autres dispositions de l'article 7.1.9.3.2 de la CC restent inchangées. MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.8.3.1 DE LA CC Article 7.8.3.1 - Alimentation volontaire du CET Le CET peut être alimenté à tout moment pendant l'année en fonction des droits acquis par les éléments suivants : les jours issus de la réduction du temps de travail (JRTT), la	ACTION DE COMMUNICATION LIEE AU DISPOSITIF DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE Mise en place d'une action de communication afin d'informer sur le dispositif de mobilité volontaire sécurisée. RUPTURE CONVENTIONNELLE ouverture d'une négo VNF/DS sur le montant plancher de l'indemnité de rupture conventionnelle pour les salariés de droit privé. A la réception d'une demande écrite : entretien d'échanges entre le salarié et VNF dans un délai d'un mois calendaire suivant la date de réception de la demande du salarié. Dès lors qu'un accord financier est trouvé entre les partis, établissement d'un calendrier sur la procédure communément avec le salarié au plus tard dans le mois qui suit cet accord. Celui-ci peut se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail. CONGES PAYES Etablissement d'un bilan de la refonte du mode de gestion des CP mis en place au I er juin 2022. Bilan transmis au DS lors du second semestre 2023. Pour les salariés à temps partiel ou sur une modalité alternative du temps de travail, si le nombre de jours de congés annuels posés sur des jours ouvrés non travaillés au regard de l'organisation du temps de travail est supérieur à 25-(nombre de jours travaillés par semaine/5*25), VNF s'engage à se rapprocher de ces salariés afin de les accompagner et d'identifier les solutions individuelles visant à neutraliser le nombre dejours de CP posés sur des jours ouvrés non travaillés. Analyse réalisée pour les salariés bénéficiant de changement de quotité de travail dans l'année ou sur une modalité de travail particulière (cycle pluri-hebdomadaire...) MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.8.4.1.2 *Congé fin de carrière* La phrase : « Ce congé ne peut pas être réalisé à temps partiel et induire une cessation progressive de la carrière du salarié » est supprimée. Modification de la dernière phrase : Ce congé de fin de carrière peut se cumuler avec le bénéficie du dispositif « Temps partiel sénior » prévu par l 'accord relatifà l 'emploi et aux carrières des seniors au sein de VNF du 11 décembre 2013. SUSPENSIION DE L'ARTICLE 5-3.5 *Décès du salarié* Nouveau contrat collectif d'assurance prévoyance souscrit, VNF a décidé de porter à effet du I er janvier 2024 - le taux du capital décès à 300 % pour un salarié marié, lié par un PACS ou en concubinage, - le niveau de la garantie obsèques à 140 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le décès d'un salarié. En contrepartie de l'amélioration de ces garanties, l'article 5.3.5 de la CC des personnels de VNF est suspendu à effet de cette même date. Cette suspension demeure effective dès lors que VNF attribue des prestations liées au décès du salarié au moins aussi favorables que celles listées ci-dessus. MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.4.4 DE LA CC « Au-delà des 6 premiers mois, pour les cas non prévus à l'article 6.4.3, le salarié bénéficie pendant une période supplémentaire d'une durée maximale de 183 jours : - en cas d'absence : du maintien de 75 % de sa rémunération nette, en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique : du maintien de 100 % de sa rémunération nette. Les conditions de l'article 6.4.1 sont applicables au présent article, à l'exception du taux de maintien de rémunération pour les absences. La rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées, dans le cadre de la subrogation, par la SS en application de l'article L. 321-1 du code de la SS. » Le I er alinéa de l'article 6.6 de la CC devient : « Lorsque la rémunération nette du salarié est maintenue à 100 % ou à 75 % en application des articles 6.4.1 à 6.4.4 et 6.5, VNF est subrogé de plein droit, en application de l'article R. 323-11 du code de la SS, au salarié dans les droits de celui-ci aux	RUPTURE CONVENTIONNELLE Montants plancher fixés comme suit : - salarié non impacté par une réorganisation* Peu importe l'ancienneté : montant plancher = montant légal de l'indemnité de licenciement. - salarié impacté par une réorganisation* Entre 0 et 10 ans : montant plancher = 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté Entre 10 et 15 ans : montant plancher = 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté Au delà de 15 ans : montant plancher = 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté Le montant plancher dans cette situation est calculé sur la totalité du salaire en fonction de l'ancienneté et non par tranche d'ancienneté. *Est impacté par une réorganisation, un salarié dont le poste dont il est titulaire est impacté par une réorganisation de son service ou un ajustement de réorganisation soumis à la consultation d'une instance des RP ou dont la fiche de poste est substantiellement modifiée c'est à dire : - Soit que la nature de la modification constitue une modification de son contrat de travail - Soit que cette modification porte sur au moins 50% de ses missions. Ces montants constituent des montants plancher mais ne peuvent pas conduire l'indemnité de rupture conventionnelle à dépasser 24 mois de salaires, L'indemnité de rupture conventionnelle peut être supérieure aux montants planchers si l'ancienneté du salarié est importante. Hors situation particulière, la production par le salarié de tout élément visant à attester de la maturité du projet professionnel est de nature à appuyer un dépassement des planchers fixés. Bilan sur l'application de ces planchers durant l'année 2027. Le présent article s'applique pour les ruptures conventionnelles dont le premier entretien de négociation est postérieur à la signature du présent accord. UTILISATION DU CET Dans le cadre de la NAO 2024, assouplissement de l'utilisation du CET sous forme de congé. Dans ce cadre, un avenant à la convention collective au titre de l'article 7.8.4.1 est signé entre les parties. DISPOSITIF DE MONETISATION DES JRTT La loi no 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit en son article 5 la faculté pour les salariés de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au Ier janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. **Plafonds VNF pour 2024 : Niveau 1 à 6 = 12 jours, Niveau 7 et 8 = 10 jours.** **Reconduction du même dispositif en 2025** si le bilan de l'exercice 2024 ne démontre pas une augmentation des sommes allouées à la liquidation du CET et au dispositif de rachat RTT de plus de 15 % comparativement à l'exercice 2023. COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES DE 60 ANS ET PLUS SUR - Les dates clefs liées à la retraite, - Les incidences de la retraite sur la complémentaire santé et la prévoyance, - Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite, - La faculté de solliciter un rendez-vous individuel pour évoquer ces thématiques. Les salariés doivent prioritairement s'adresser aux CARSAT pour toutes questions sur leur retraite. En cas d'obligations légales ou réglementaires nouvelles liées à l'information des séniors (via un entretien spécifique ou non), une nouvelle négociation serait ouverte afin d'adapter ces dispositions au nouveau contexte normatif. REPRISE D'ANCIENNETE Respect des obligations légales (apprentissage...), nouvelle règle :	REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION Engagement de la direction à initier des travaux d'actualisation de la classification des emplois prévus par la conv collective au regard des évolutions des métiers. Calendrier : **3ème Tr 2025** : prépa du CCTP, définition du cadrage général du projet, constitution d'un comité de pilotage interne **4ème Tr 2025** : lancement de la consultation et sélection du cabinet, élaboration du planning détaillé de déploiement **début 2026** : notification du marché, réunion de démarrage entre cabinet et parties prenantes **1er Tr 2026** : réalisation des cotations des fiches métiers (analyse, entretiens, scoring) **2ème Tr 2026** : poursuite des cotations et validation intermédiaire, examen et élaboration des repères salariaux (cohérence interne/externe, benchmark externe si nécessaire). **2ème semestre 2026** : construction de la nouvelle grille, simulations d'impact (individuel, budgétaire), organisation de groupes de travail Fin 2026 : finalisation des arbitrages et validation par la direction, communication interne : sensibilisation, présentation de la nouvelle classification, préparation des outils RH **1er janvier 2027** : entrée en vigueur officielle de la nouvelle classification, suivi post-déploiement, accompagnement managérial, ajustements si besoin. REVISION DES REGLES LIEES A LA MOBILITE L'article 4.8.1.1 de la convention collective est modifié comme suit : Lorsqu'un salarié effectue une mobilité, celui-ci bénéficie, à sa prise de poste : -Si le nouveau poste est du même niveau de classification que le poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 2% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 700 euros bruts, -Si le nouveau poste est à un niveau de classification supérieur au poste précédent, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 4% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu et d'une prime exceptionnelle de 1000 euros bruts. Par ailleurs, si le salarié a bénéficié d'une augmentation pour une mobilité sur un poste de même niveau, celui-ci peut bénéficier d'une nouvelle mesure salariale garantie de 2% du montant du minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu pendant les trois ans suivant sa prise de poste si celui-ci est amené à occuper un poste de niveau supérieur. Dans ce cas, le salarié bénéficie également de la prime exceptionnelle de 1000 euros bruts. Ces dispositions s'appliquent aux mobilités dont la date de signature de l'avenant au contrat de travail est postérieure à la date de signature du présent accord. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS LE PROJET DE MODERNISATION DE VNF • Positionnement et pesée des postes dans le cadre des réorganisations Dans le cadre des réorganisations induites par le projet de modernisation, VNF s'engage à analyser les impacts sur les postes des salariés concernés afin d'ajuster si nécessaire leur classification des emplois au regard des nouvelles missions confiées à l'instar des plans de requalification des agents. Processus réalisé au moment où intervient la réorganisation projetée. Le cas échéant, l'enveloppe dédiée aux mobilités et aux évolutions de fiche de poste est mobilisée pour valoriser les nouvelles missions confiées aux salariés. • Engagement de la zéro mobilité géographique imposée (ZMGI) Les salariés pourront bénéficier des principes qui seront dégagés dans le cadre de cette négociation annexe. Le cas échéant, les dispositions négociées sont transcrites dans un accord collectif propre aux salariés ou à défaut d'accord avec

MESURES HORS ENVELOPPE

2021	2022	2023	2024	2025
	3ème semaine de CP au sens de l'article L. 3151-2 du code du travail, les jours de congé conventionnel (cf. art 6.1.1 de la CC), les congés supplémentaires obtenus au titre du fractionnement (cf. article 6.1.2 de la CC, les jours de récupération ouverts par l'article 6.3 de la CC (dénommés usuellement « jours de pont »), la contrepartie obligatoire en repos au sens de l'article D. 3121-7 du code du travail, le repos compensateur légal de remplacement. MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.8.4.1 DE LA CC *Prise de congé* Le CET peut être utilisé totalement ou partiellement pour les congés listés de l'article 7.8.4.1.1 à l' article 7.8.4.1.4. CREATION DE L'ARTICLE 7.8.4.1.4 DE LA CC *Utilisation du CET non monétisable* « Par dérogation à l'article 7.8.4. 1.3, les droits affectés au CET qui ne peuvent servir à un complément de rémunération en application de l'article 7.8.4.2 peuvent être utilisés à l'aide du logiciel de gestion du CET, sous réserve de l'utilisation préalable et intégrale des jours de congés payés (prévus par l'article L. 3151-2 du code du travail) de la période en cours. Cette utilisation dérogatoire est conditionnée par l'absence de nécessité de service attestée par le responsable hiérarchique ayant délégation pour valider l'absence. » MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.8.4.2 *Complément de rém* Sur demande expresse du salarié, l' ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des CP légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié. Le CET peut être liquidé en argent deux fois, partiellement ou intégralement, en même temps que la paie du mois de juin ET en même temps que la paie du mois de novembre. La liquidation partielle du CET en argent ne peut intervenir que dans les cas où le nombre de jours liquidables en argent sur le CET du salarié est supérieur ou égal à 10 au moment de la demande de liquidation. Le nombre de jours que le salarié peut liquider partiellement est libre. Ce nombre est exprimé en jours pleins par le salarié au moment de la liquidation du CET. A titre exceptionnel et pour des raisons de difficultés sociales, la DRH peut examiner les demandes individuelles de liquidation du CET à tout autre moment de l'année sur demande écrite motivée par le salarié. La DRH s'engage à garder confidentielle la motivation apportée par le salarié.	code de la SS, au salaire dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues en application de l'article L. 321-1 du code de la SS. VNF perçoit donc directement ces indemnités journalières de la SS. » Le salarié qui est bénéficiaire au 31 décembre 2023 des indemnités journalières complémentaires prévues par l'actuel l'article 6.4.4 bénéficie, à effet du 1 er janvier 2024, du maintien de rémunération prévu pour la durée de la période de 183 jours restant à courir. Le présent article prend effet au 1 er janvier 2024. GESTION DES HEURES REALISEES AU DELA DU CREDIT AUTORISE DANS LE CADRE DE L'HORAIRE VARIABLE Les responsables hiérarchiques informés par le logiciel de gestion des temps de la réalisation d'heures au-delà du crédit autorisé dans le cadre de l'horaire variable pourront formaliser une demande d'heures supp a posteriori dès lors que ce dépassement constitue un travail supplémentaire demandé par la hiérarchie, MAINTIEN DE SALAIRE POUR LES SALARIES CONVOQUES EN QUALITE DE JURE D'ASSISES Tout salarié sélectionné pour être juré d'assise bénéficie de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. ENRICHISSEMENTS DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS Campagne 2024 enrichissement des EP sur les thématiques suivantes : épanouissement professionnel, organisation du service, temps de travail (incluant un bilan des dépassements du crédit autorisé pour les salariés en horaires variables) et télétravail. SOUPLESSES HORAIRE DANS LE CADRE DE RV MEDICAUX Indépendamment des dispositions prévues dans le cadre de maladies particulières (exemple : L. 1226-5 du code du travail), en cas de RV médicaux ou à des opérations de dépistage organisées par les autorités publiques : souplesses horaires possibles (ex dérogations à la plage fixe) sous réserve des nécessités de service. Les temps d'absence s'imputent sur le compteur des salariés ou sur le décompte de la durée du travail. PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUNS Prise en charge par VNF du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos Sans plafond à hauteur de 50 % du coût de ces titres en application de l'article R.3261-1 ; A hauteur de 75 % du coût de ces titres pour le salarié dans la limite du plafond mensuel applicable au sein de la fonction publique d'Etat (dès la parution officielle des textes).	.ogie » « Lors de l'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée, celui-ci bénéficie d'une reprise d 'ancienneté pour les contrats conclus antérieurement avec VNF (tous statuts confondus) sous réserve qu 'aucune période d'interruption de 4 mois calendaires ou plus ne soit constatée." SITUATION DES CDD DANS L'ACCES AUX POSTES PERMANENTS CDD > 1 ans et souhait de postuler en vue d'un recrutement pérenne sur un poste vacant peuvent candidater, examen avec la plus grance bienveillance. MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.5.3 DE LA CC *Durée supplémentaire de l'indemnisation de certaines absences* « pour les autres maladies de longue durée correspondant à une affection médicalement constatée (par un certificat médical) quifigure sur la liste établie par l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale durant une durée maximale de 3 ans Est modifié comme suit : « pour les autres maladies de longue durée (ALD exonérante ou non) au sens du code de la sécurité sociale correspondant à une affection médicalement constatée (par un certificat médical / ou attestation de la sécurité sociale) durant une durée maximale de 3 ans ». Le présent article prend effet pour les absences qui interviennent à compter du 1er du mois suivant la date de signature du présent accord. DELAI D'UTILISATION DES REPOS INDUITS PAR UNE COMPENSATION DES TEMPS DE TRAJET POUR LES SALARIES EN HORAIRES FIXES La CC prévoit que : « Pour les salariés à horairesfixes : Si la prise en compte de ces temps de déplacement autorisé par le supérieur hiérarchique engendre un dépassement de l 'horaire journalier, ce dépassement donne lieu à une compensation en temps dans les mêmes conditions que celles prévues par le présent titre pour la gestion du repos compensateur de remplacement". Décidé que le délai d' utilisation de la compensation précitée est porté à 6 mois. A défaut d'utilisation dans ce délai, le temps compensé alimente automatiquement le CET non monétisable du salarié.	l'organisation syndicale représentative des salariés par décision unilatérale de la direction générale. DISPOSITIF DE MONETISATION DES JRTT La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit en son article 5 la faculté pour les salariés de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2026. VNF a mis en place cette faculté pour 2025 à hauteur des plafonds suivants : Niveau du salarié Nombre de jours RTT maximum pouvant faire l'objet d'un rachat Niveau 1 à 6 12 jours Niveau 7 et 8 6 jours Renouvellement de ce dispositif en 2026 sur la base d'un bilan présenté au délégué syndical représentant les salariés de droit privé. Ce bilan prendra en compte l'exercice de monétisation des JRTT, d'alimentation et de liquidation du compte épargne temps. EXPLOITATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS VNF s'engage à informer la CDS des résultats de la campagne 2025. Cette information devra permettre de manière anonyme et générale de : -Mesurer l'épanouissement professionnel des salariés ; -Identifier le nombre de souhaits d'évolutions prof (prise de responsabilité, mobilité fonctionnelle, mobilité…). Le cas échéant, pour les salariés ayant sollicité un accompagnement, la direction des ressources humaines s'engage à organiser des entretiens individuels avec ceuxci. L'exploitation des entretiens prof pourra donner lieu à la mise en place d'actions collectives afin de corriger les effets négatifs identifiés par le biais de l'exercice annuel des entretiens prof. REGLES D'ATTRIBUTION DES CONGES ENFANTS MALADES La CC de VNF prévoit l'octroi de jours de congés rémunérés pour enfants malades. L'article du code du travail visé par la CC prévoit seulement l'octroi de ce congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical. Au regard de la diversité des situations rencontrées, les conditions d'octroi de ces jours sont précisées ci-après : L'octroi de congés pour enfant malade au sens de la CC est réservé aux seuls maladies et accidents de l'enfant et non aux rendez-vous médicaux programmés. Les exceptions tolérées à ce principe sont les suivants : o Exception pour les opérations chirurgicales programmées (et non les rendez-vous préparatoires). o Exception liée aux rendez-vous pour un enfant en situation de handicap. Pour les rendez-vous programmés non couverts par les exceptions précitées, les salariés amenés à se rendre à des rendez-vous médicaux des enfants dont ils assument la charge

	2021	2022	2023	2024	2025
					peuvent demander à bénéficier de souplesses horaires (ex : dérogation à la plage fixe) sous réserve des nécessités de service. Les temps d'absence induits non assimilés à du temps de travail et s'imputent le cas échéant sur le compteur des salariés ou sur le décompte de la durée du travail. Le congé pour enfant malade peut également être sollicité lorsque l'accueil habituel n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école/crèche /maladie de l'assistante maternelle). ÉVOLUTION DES CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL SENIOR A l'article 6.2 de l'accord relatif à l'emploi et aux carrières des séniors au sein de VNF, la condition d'ancienneté de 10 ans pour bénéficier du dispositif de temps partiel sénior est abaissée à 5 ans. Pour les salariés dont l'ancienneté est < à 5 ans, la recevabilité de leur demande est analysée au regard du nombre de salariés inscrits dans le dispositif et des nécessités de service. TEMPS PARTIEL ANNUALISE La DRH accepte d'instruire les demandes de temps partiel annualisé pour raisons personnelles formulées par les salariés de droit privé au titre de l'article L.3123-2 du code du travail. Ces demandes peuvent porter sur les quotités suivantes de temps partiel 40% - 50% - 60% - 70% - 80% - 90%. Les demandes sont appréciées au regard des nécessités de fonctionnement du service. La période de référence pour la mise en place de ce temps partiel est l'année. Pendant la réalisation de ce temps partiel, la rémunération est lissée indépendamment de l'horaire réalisé par le salarié. En cas de départ en cours de période, un calcul est réalisé afin d'apprécier l'existence d'un reliquat d'heures ou d'un dépassement de la quotité de travail réalisé. ATTRIBUTION DES JRTT Pour les salariés de droit privé dont le contrat court sur les mois de novembre et décembre de l'année, les jours RTT des mois précités leur sont octroyés au 15 octobre de chaque année par anticipation. Dans les cas où l'attribution anticipée de ces jours se révèle indue (absence, départ de VNF…), les jours indûment octroyés peuvent donner lieu à une minoration du solde de congés légaux ou conventionnels, du droit RTT de l'année N+1, de son

	2021	2022	2023	2024	2025