Version consolidée de la

Convention collective du personnel de VNF

N°IDCC : 5583

Dernière consolidation
Août 2026

vnf
Voies navigables de France

Postulat : Le présent document constitue une copie de la convention collective à laquelle a été intégré l'ensemble des dispositions contenues dans les différents avenants en vigueur.

Ce document constitue donc **un document de synthèse** sans portée juridique. Seuls les avenants à la convention collective faisant foi.

Préambule

Depuis le 18 juillet 1991, date du décret n° 91696 instituant Voies navigables de France par transformation de l'Office National de la Navigation (ONN), il a été fait application aux salariés de Voies navigables de France de la convention collective des personnels de l'Office National de la Navigation. Cette convention de 1953 n'apparaissant plus adaptée aux objectifs assignés au nouvel établissement, la nécessité de doter les salariés de Voies navigables de France d'un nouveau statut collectif s'est imposée. C'est en accord avec les institutions représentatives du personnel, qu'une modernisation de ce statut a été engagée, dans le respect des principes suivants :

-Valorisation de la contribution des salariés au fonctionnement de l'établissement,
- Assouplissement des règles de gestion,
- Prise en compte des dispositions appliquées jusqu'alors au sein de l'EPIC.

Ce nouveau statut s'articule donc autour d'une nouvelle classification des fonctions et d'un nouveau système de rémunération.

Titre 1 : Dispositions générales

Article 1.1 Dispositions générales

La présente convention collective s'applique à l'ensemble du personnel salarié de Voies navigables de France présent au sein de l'établissement à compter de sa date de signature, quelle que soit la nature du contrat de travail dont il est titulaire (contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail à durée indéterminée, contrat de détachement, temps partiel...), à l'exclusion des mandataires sociaux, sous réserve :

- Des conditions d'ancienneté éventuellement prévues par certaines dispositions,
- De la proratisation des avantages applicables au temps complet pour les salariés à temps partiel,
- Des dispositions statutaires propres aux fonctionnaires.

Article 1.2 Durée de la convention – Date d'effet

La présente convention a été conclue le 11 octobre 2000 à Béthune. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2000 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle fera l'objet à l'initiative de la direction de Voies navigables de France des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 1.3 Dénonciation et révision

Article 1.3.1 : Dénonciation

Chacune des parties signataires et adhérentes a la possibilité de dénoncer la présente convention collective sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte.

Les négociations devront s'engager dans un délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

La présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation devra concerner toute la présente convention collective.

Article 1.3.2 : Révision

La présente convention collective et ses annexes sont révisables à tout moment par accord des parties.

Toute demande de l'une des parties à la présente convention collective doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de la demande.

Toute demande de révision, et qui aura donné lieu à une convocation de toutes les organisations syndicales, même non signataires de la convention, qui n'aura pas abouti dans un délai de 2 mois à compter de la première réunion consacrée à cette demande de révision, sera caduque.

Les organisations syndicales signataires et adhérentes du présent accord sont avec Voies navigables de France seules habilitées à signer les avenants portant révision de la convention collective.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les § 1 à 3 de l'article L 132-7 du code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention collective signée par une ou plusieurs organisations syndicales se substitue de plein droit aux dispositions de la convention qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des salariés liés par la convention collective.

Le droit d'opposition défini à l'article 1er de l'article L 132-7 du code du travail sera ouvert en cas de réduction ou de suppression d'un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application du texte objet de la révision.

Les avenants à la convention seront applicables sous réserve de l'absence d'utilisation du droit d'opposition tel que fixé par le code du travail.

Article 1.4 : Diffusion de la convention collective

Tout salarié se verra, lors de l'embauchage, remettre un exemplaire de la présente convention collective.

Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt sera affiché sur les lieux de travail et aux lieux d'embauche.

Article 1.5 : Interprétation

La présente convention collective fait la loi entre les parties qui l'ont signée ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et dans sa totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des dispositions de la présente convention collective pose difficulté, 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 d'un délégué syndical par organisation signataire du texte (ou y ayant adhéré), et d'autant de membres désignés par Voies navigables de France.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité. Cette interprétation sera annexée à la présente convention collective.

Titre 2 : Droit syndical et représentation du personnel

Remarque : *Les dispositions de la convention collective ci-dessous sont toujours applicables sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables contenues dans l'accord du 16 mai 2013 relatif aux conditions d'exercice des fonctions syndicales au sein de l'établissement public administratif voies navigables de France.*

Article 2.1 : Droit syndical

Article 2.1.1 Droit syndical et liberté d'opinion

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.

Article 2.1.2 Exercice du droit syndical

A/ Principes généraux

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 et réglementaires en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.

B/ Section syndicale

Dans le cadre de la législation en vigueur, tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative sur le plan national est considéré comme représentatif au niveau de Voies navigables de France.

Il peut dès lors constituer au sein de Voies navigables de France une section syndicale.

Il en est de même de toute organisation syndicale considérée comme représentative au sein de Voies navigables de France.

Le bureau syndical, nommément désigné, pourra bénéficier d'autorisations d'absences dans la limite de 30 jours par an pour participer aux réunions internes de travail de son syndicat et dans la limite de 10 jours par membre.

C/ Affichage des communications syndicales (Modifié par l'accord collectif sur la modernisation du dialogue social du 20 décembre 2007)

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.

D/ Diffusion des publications et tracts syndicaux (Modifié par l'accord collectif sur la modernisation du dialogue social du 20 décembre 2007)

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.

E/ Collecte des cotisations syndicales (Modifié par l'accord collectif sur la modernisation du dialogue social du 20 décembre 2007)

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.

F/ Local (Modifié par l'accord collectif sur la modernisation du dialogue social du 20 décembre 2007)

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.

G/ Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures, qui peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

H/ Information syndicale (Modifié par l'accord collectif sur la modernisation du dialogue social du 20 décembre 2007)

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*.

I/ Négociation collective

Dans le cadre de la négociation collective, chaque délégué syndical peut se faire accompagner d'un salarié appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail effectif à échéance normale. Un crédit d'heures spécifique sera attribué à la délégation pour préparer la négociation. Le temps alloué sera déterminé d'un commun accord entre les parties au regard de l'objet de la négociation.

Article 2.2 Délégués du personnel

Attention : Même si ces dispositions conventionnelles n'ont pas été actualisées, celles-ci interfèrent avec celles du code des transports qui ne prévoient plus l'existence de délégués du personnel au sein de VNF.

Le nombre des délégués du personnel est fixé à 7 titulaires et 7 suppléants.

Le statut des délégués du personnel est déterminé par la loi.

Article 2.2.1 – Rôle et missions

Les délégués du personnel ont pour mission :

◆ De présenter aux instances de direction de Voies navigables de France toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables au sein de Voies navigables de France;

◆ De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les délégués du personnel ont qualité pour communiquer au comité d'entreprise ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité et du CHSCT.

Les attributions des délégués du personnel ne remettent pas en cause la possibilité pour chaque salarié d'adresser ses propres revendications en dehors de la voie hiérarchique.

Article 2.2.2 Elections et heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire bénéficie d'un crédit de 15 heures par mois. Il sera néanmoins utilisé par le suppléant en cas de remplacement du titulaire, sous réserve de l'accord de ce dernier.

Article 2.2.3 Remplacement des membres suppléants

En cas de vacance d'un siège de suppléant en cours de mandat,
- ◆ Soit parce que le suppléant remplace définitivement un titulaire dont les fonctions ont pris fin,
- ◆ Soit parce que le suppléant lui-même cesse ses fonctions pour quelque raison que ce soit,

L'organisation syndicale à laquelle appartenait ce membre suppléant désignera un remplaçant choisi parmi les candidats non élus soit de la liste des titulaires, soit de la liste des suppléants qu'elle avait présentée au titre du collège considéré. A défaut de candidats non élus dans ce collège, il pourra être fait appel aux candidats non élus présentés par ladite organisation syndicale au titre des autres collèges.

Article 2.3 Formation représentant les salariés de droit privé du Comité technique Unique

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Attention : Même si ces dispositions conventionnelles sont toujours en vigueur, celles-ci interfèrent avec celles du code des transports qui instaurent au sein de VNF la commission des droits des salariés en lieu et place de la formation représentants les salariés de droit privé du CTU.

Article 2.3.1 Nombre de représentants du personnel

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Le nombre de représentants du personnel est fixé à 8 titulaires et 8 suppléants par l'article R.4312-28 du code des transports.

Article 2.3.2 Compétences et attributions

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Les compétences et attributions du personnel de ladite formation sont fixées par l'article R.4312-26 du code des transports.

Conformément à l'article L.4312-3-6 du code des transports, ladite formation gère le budget des activités sociales et culturelles et son budget de fonctionnement.

Article 2.3.3 Ressources financières

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

VNF alloue à ladite formation les deux subventions suivantes :
1° Subvention destinée aux activités sociales et culturelles
Cette subvention alimente le budget des activités sociales et culturelles

Son montant est fixé à 3,6% de la masse salariale brute des salariés de droit privé mentionnés au 4° de l'article L.4312-3-1 du code des transports
Cette subvention ne comprend pas de part pour le financement des titres-restaurant.

2° Subvention de fonctionnement
Le montant de cette subvention est fixé à 0,7% de cette même masse salariale.

Article 2.3.4 Heures de délégation

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Conformément à l'article R.4312-56 du code des transports, les représentants du personnel au sein de ladite formation bénéficient des heures de délégation prévues aux articles L.2325-6 à L. 2325-9 du code du travail.

Ces représentants du personnel bénéficient également de l'ensemble des dispositions prévues par l'accord u 20 décembre 2007 sur la modernisation du dialogue social.

Article 2.4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Attention : Même si ces dispositions conventionnelles sont toujours en vigueur, celles-ci interfèrent avec celles du code des transports qui instaurent au sein de VNF la commission central santé sécurité et conditions de travail en lieu et place du CHSCT Central.

Article 2.4.1 - Rôle et missions

Conformément aux articles L 236-2 et suivants du code du travail, le CHSCT est saisi de toute question relevant des domaines suivants :

Conditions de travail : le CHSCT est notamment informé et consulté en cas de transformation importante des postes de travail.

Hygiène : le CHSCT est informé et consulté avant toute modification importante des conditions d'organisation de l'activité permettant d'améliorer le respect des règles d'hygiène.
Il est consulté avant toute modification du règlement intérieur sur ce point.

Sécurité : le CHSCT est régulièrement tenu informé par un bilan annuel de la situation générale de la sécurité. Ce bilan expose les actions menées en cours d'année.

Article 2.4.2 - Élections et heures de délégation

Conformément aux articles L 236-5 et R 236-1 du code du travail, le CHSCT comprend le chef d'établissement ou son représentant, une délégation de quatre salariés dont un appartient au personnel cadres. Après appel à candidatures par la direction générale, le collège spécial composé des élus titulaires des délégués du personnel et du comité d'entreprise, procède à la désignation des quatre membres du CHSCT.
La liste des personnes qui assistent avec voix consultative comprend obligatoirement le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel et est fixée par voie réglementaire.
Le CHSCT se réunit une fois par trimestre à l'initiative de la direction générale de VNF.
Chaque membre du CHSCT bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois. Les modalités de répartition des heures entre les membres sont fixées par le code du travail.

Article 2.5 Droit d'expression

Conformément à l'article L 461.1 du code du travail, les salariés de Voies navigables de France bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent. Ce droit à l'expression s'exerce sur le lieu et pendant le temps de travail.

Attention : L'accord sur la modernisation du dialogue social du 29 janvier 2007 et ses avenants complètent les dispositions de la convention collective sur cette thématique.

Titre 3 : Classification

Article 3.1 – Classification des emplois repères

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Voies navigables de France s'est doté d'une classification des emplois constituée de deux éléments :

- Une cartographie des emplois organisée en familles professionnelles & emplois repères identifiant les contributions clés, compétences attendues par l'établissement ;
- Un référentiel management détaillant les rôles et capacités clés attendues par l'établissement.

Les familles d'emplois reposent sur l'analyse des politiques développées par l'établissement, des organisations existantes ou envisagées, des emplois existants et des compétences attendues.
La cartographie des emplois et le référentiel management sont annexés à la convention collective et font l'objet de règles de révision et de diffusion spécifiques :

- les évolutions et mises à jour proposées par Voies navigables de France sont soumises à l'avis de la commission des carrières et des rémunérations prévue par la convention collective VNF ;
- la formation représentant les salariés de droit privé du Comité Technique Unique est consultée sur les évolutions et mises à jour de la cartographie des emplois et du référentiel management ;
- le directeur général valide les évolutions et mises à jour définitives sur proposition du directeur chargé des ressources humaines après communication des avis rendus par la commission des carrières et des rémunérations et de la formation représentant les salariés de droit privé du Comité Technique Unique ;
- la cartographie des emplois et le référentiel management tenus à jour sont disponibles sur le site intranet de l'établissement. (Rubrique RH).

Article 3.1.1 - Détermination de la classification d'un emploi repère

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 18 octobre 2010)

Employé/Ouvrier – Niveaux 1, 2 et 3

Compétences et connaissances :
Connaissance pratique de procédures et séquences de travail standardisées et/ou utilisation d'équipements, de matériaux ou de machines simples.
Ces postes requièrent un apprentissage formel de niveau secondaire. Ce savoir est renforcé par une expérience professionnelle de quelques semaines à quelques mois permettant l'acquisition, par une pédagogie démonstrative, d'un savoir-faire.

Initiative créatrice et résolution de problème :
Le travail est cadré par une méthodologie bien établie, modérément diversifiée, qui définit clairement comment réaliser le travail. Recherche de solutions par raisonnement analogique avec un nombre limité de variables. Travaux administratifs ou techniques courants. Solutions non formalisées. Fait appel à la mémoire.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée par des consignes et des routines de travail bien établies. Le contrôle est rapproché. Les instructions sont spécifiques et généralement bien documentées par des procédures écrites.

Technicien/Agent de maîtrise – Niveau 4

Compétences et connaissances:
Connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail. On peut parler de « métier qualifié ».
Pour une prise de poste complète, une qualification professionnelle est nécessaire et une maîtrise du poste nécessite quelques mois. Ces postes peuvent être confiés à des titulaires disposant d'une expérience professionnelle de quelques années qui permet d'acquérir une connaissance approfondie des techniques, méthodes et procédures et de les mettre en pratique de façon autonome.

Initiative créatrice et résolution de problème:
Le travail est cadré par des procédures, normes et méthodes bien établies mais diversifiées. Recherche de solutions par analyse approfondie des causes. Travaux administratifs ou techniques complexes. Besoin de logique, les solutions ne sont pas écrites.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée par des consignes générales de travail qui fixent clairement les buts à atteindre, mais laissent une liberté au titulaire sur la manière d'y arriver faisant intervenir un nombre relativement limité et explicite de critères de choix. L'évaluation est faite au fur et à mesure de l'avancement des résultats représentant les points clés d'un processus.

Technicien/Agent de maîtrise – Niveau 5

Compétences et connaissances:
Maîtrise totale des aspects techniques complexes et compréhension des aspects théoriques relatifs à un domaine professionnel. Le cœur de l'activité de ces postes repose sur la mise en œuvre de savoirs et savoir-faire pratiques et impose la maîtrise des méthodes, systèmes et procédures que le titulaire peut proposer d'adapter. Ce niveau peut être atteint par une formation dans l'enseignement supérieur et quelques années de pratiques ou une formation secondaire avec une dizaine d'années d'expérience.

Initiative créatrice et résolution de problème:
Le travail est cadré par des méthodes et normes fortement diversifiées. Du fait de situations différentes rencontrées dans l'environnement de travail, il appartient au titulaire de combiner au mieux ou d'adapter les méthodes et procédures existantes afin d'atteindre les résultats. Il est attendu du titulaire qu'il prenne en compte les implications futures.
L'exigence des problèmes nécessite une capacité d'analyse et de jugement pour situer et identifier le vrai problème.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée par des pratiques et des procédures couvertes par une politique bien définie. Elle est aussi guidée par un pilotage par étape, l'analyse des résultats se faisant à posteriori. Il appartient au titulaire d'atteindre un ensemble d'objectifs opérationnels ou de projets pour lesquels il utilise librement un ensemble de ressources allouées avec l'autorité déléguée.
Le titulaire peut également être en situation d'animation ou d'encadrement d'une équipe restreinte d'agents de maîtrise et techniciens sur des activités et des missions déterminées.

Expert/Cadre – Niveau 6

Compétences et connaissances :
Maîtrise des principes, concepts et abstractions relevant de disciplines de l'enseignement supérieur, avec l'ensemble des aspects de mise en œuvre pratique des techniques liées à ces disciplines.

Initiative créatrice et résolution de problème :
Le travail est cadré par l'exploitation d'un processus existant impliquant des adaptations

méthodologiques et procédurales. En environnement d'expertise, niveau typique d'analyse / diagnostic approfondi d'un processus, d'un système ou d'une méthode.
L'exigence des problèmes nécessite d'être force de proposition et un jugement avisé.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée par un pilotage global, l'analyse des résultats se faisant à posteriori. Il appartient au titulaire d'atteindre un ensemble d'objectifs opérationnels ou de projets pour lesquels il utilise librement un ensemble de ressources allouées avec l'autorité déléguée. Il contribue à ce que seront les ressources futures (horizon annuel). Certains emplois repères peuvent comporter la responsabilité opérationnelle d'une unité de travail.

Expert/Cadre – Niveau 7

Compétences :
Maîtrise complète des principes, concepts et abstractions relevant de disciplines de l'enseignement supérieur, avec l'ensemble des aspects de mise en œuvre pratique des techniques liées à ces disciplines. Il est attendu du titulaire qu'il ait une bonne connaissance de son environnement de travail au sens large, de l'établissement et de ses composantes.

Initiative créatrice et résolution de problème :
Le travail est guidé par une politique bien définie que le titulaire implémente et des objectifs spécifiques sous une autorité de direction. Seuls les objectifs guident la réflexion du titulaire qui doit définir les méthodes et procédures permettant une utilisation optimale des moyens. Il peut contribuer dans son domaine à la définition de la politique et du budget, à des choix d'évolutions technologiques ou organisationnels importants. Il tient un rôle d'expert.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée dans ses grandes lignes par des méthodes et plans d'action souples. L'évaluation de l'activité est fondée sur l'atteinte d'objectifs globaux (exercice annuel). Une très grande latitude est laissée sur la façon de les atteindre. Le titulaire pilote un ensemble de moyens diversifiés (humains, financiers, matériels).

Expert/Cadre – Niveau 8

Compétences :
Connaissance large et/ou approfondie d'un domaine d'expertise requérant la maîtrise de pratiques et d'usages complexes et diversifiés. Maîtrise de concepts et théories complexes avec des expériences variées et larges. Ce poste requiert une grande maturité dans le domaine compte tenu de la complexité des problèmes traités et une capacité à remettre en cause les concepts. Participe à la conception d'une politique majeure de l'établissement.
Initiative créatrice et résolution de problème :
Le travail est guidé par une politique bien définie que le titulaire implémente et des objectifs spécifiques sous une autorité de direction. Il est attendu du titulaire qu'il procède à des choix tactiques lourds (avec responsabilité budgétaire) ayant des implications stratégiques, face à des problèmes de mutation ou de développement ayant un caractère stratégique. La réflexion requiert d'anticiper les évolutions majeures pouvant modifier le modèle économique ou organisationnel de l'établissement.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée dans ses grandes lignes par des méthodes et plans d'action souples. L'évaluation de l'activité est fondée sur l'atteinte d'objectifs globaux (exercice annuel). Une très grande latitude est laissée sur la façon de les atteindre. Le titulaire pilote un ensemble de moyens diversifiés (humains, financiers, matériels).

Cadre de direction – Niveau 9 et 10

Compétences :
Maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquises après une formation et une expérience vaste et approfondie soit dans un domaine spécialisé soit dans l'environnement managérial des infrastructures de transport (rôle de généraliste dirigeant d'entreprise ou d'expert reconnu comme l'autorité de compétence la plus élevée dans le domaine considéré).

Initiative créatrice et résolution de problème :
Le travail est guidé par des orientations générales à partir desquelles le titulaire définit une politique fonctionnelle ayant un impact stratégique ou opérationnel. La réflexion requiert d'anticiper les évolutions majeures.

Finalité et responsabilité :
L'action est guidée par des objectifs généraux. Le titulaire prend des décisions qui engagent l'établissement à moyen terme. L'évaluation des résultats s'appuie sur la pertinence des orientations, leur cohérence avec la stratégie d'ensemble et l'efficacité des moyens mis en œuvre.

Article 3.1.2 - Processus de raccordement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 18 octobre 2010)

La description du poste, qui correspond à une situation concrète de travail, à des activités et des compétences réelles, et à un niveau de responsabilité effectif et déterminant, est examinée par la direction en charge des ressources humaines en collaboration avec les managers concernés au regard de plusieurs éléments :

- l'appartenance à une famille d'emploi qui fait appel majoritairement à des compétences et contributions de même nature ;
- le rattachement à un emploi repère.

L'absence d'adéquation entre un poste et les emplois repères existants au moment de la classification n'implique pas la création d'un nouvel emploi repère dans le référentiel. Il est alors procédé à un interclassement permettant d'évaluer le niveau de responsabilité et de contribution et d'en conclure le rattachement à une catégorie et à un niveau de la classification des emplois.

Article 3.2 – Le comité des carrières et des rémunérations

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Article 3.2.1 - Rôle et attributions

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Article 3.2.1.1 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission des carrières et des rémunérations est un espace d'échanges et de dialogue. Elle est chargée d'étudier et d'émettre des propositions sur la mise en œuvre de la politique salariale et l'évolution professionnelle des salariés de droit privé.
Ses travaux ont pour objet d'éclairer la direction générale de l'établissement sur les sujets relatifs aux carrières et aux rémunérations. Ils peuvent ou non déboucher sur une position commune des participants.

Article 3.2.1.2 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission peut être consultée sur les sujets suivants :

- l'évolution et l'adaptation de la cartographie des emplois, des métiers et des référentiels emplois,
- l'impact d'une réorganisation ou d'une nouvelle organisation sur le positionnement de certaines catégories de postes,
- le bilan de la négociation annuelle obligatoire (NAO),
- le bilan de la campagne des entretiens professionnels (évolutions professionnelles demandées et formations de longue durée),
- l'approfondissement d'un ou plusieurs points particuliers du bilan social de l'établissement,
- l'évolution des salaires minimums des catégories et des plages de gestion.

Article 3.2.1.3 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission peut être consultée, à la demande expresse d'un salarié, sur les situations suivantes :
- le positionnement de son poste au regard des changements d'organisation et/ou de l'évolution de ses missions,
- les conséquences d'une mobilité particulière sur le niveau de rémunération.

Sur le recours individuel d'un salarié sur le positionnement du poste, la commission est obligatoirement saisie sur la base des documents suivants : la production d'un rapport relatant un ou plusieurs échanges entre le salarié et son responsable hiérarchique sur la situation évoquée et une analyse du pôle de proximité RH (PPRH) compétent.
Sur le recours individuel d'un salarié sur les conséquences d'une mobilité atypique sur le niveau de rémunération, le salarié doit produire les fiches de poste concernées (actuelle et future) et l'analyse du PPRH compétent.
Les demandes des salariés sont examinées deux fois par an : dans le cadre des bilans de la NAO et des entretiens professionnels. Toute demande donne lieu à un entretien avec le directeur territorial ou le secrétaire général du Siège. S'il souhaite maintenir sa demande, le salarié doit saisir le président de la commission et les représentants du personnel.

Article 3.2.1.4 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission est tenue informée des mouvements internes des salariés de droit privé de l'établissement sur les postes ouverts dans le cadre des cycles mobilité. Cette information intervient sur la base d'un compte rendu des demandes de mobilité de l'établissement à l'issue des cycles de mobilité. L'information comprend les coordonnées du salarié, le poste vacant, le service de départ et le service d'accueil ainsi que la date de mobilité.
Une information sur les mobilités qui ont eu lieu à l'intérieur de VNF est diffusée à l'ensemble du personnel de l'établissement.

Article 3.2.2 – Composition
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Article 3.2.2.1 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission est composée des membres suivants :
- le directeur des ressources humaines et des moyens ou son représentant qui la préside,
- le responsable de la division emplois, carrières et compétences ou son représentant,
- un secrétaire général de direction territoriale ou du siège,
- un responsable de pôle de proximité ressources humaines,
- quatre représentants du personnel.

Article 3.2.2.2 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives pour le collège des salariés de droit privé. Les sièges sont répartis, à la plus forte moyenne, proportionnellement à l'addition des voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au sein de la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique.
A l'issue d'une année de fonctionnement, la commission examinera la possibilité d'inclure un salarié désigné par tirage au sort parmi les salariés de droit privé volontaires.

Article 3.2.2.3 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour la durée de la réunion et la préparation de celle-ci, dont la durée est égale à celle prévisible de la réunion.

Article 3.2.2.4 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Le mandat des représentants du personnel court jusqu'au renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique.
Toutefois, en cas de démission ou d'incapacité à exercer leur mandat, ils sont remplacés dans les mêmes formes et conditions qu'ils ont été désignés.

Article 3.2.2.5 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La direction des ressources humaines et des moyens (DRHM) met en place une formation d'une durée d'un à deux jours sur le rôle de la commission, les notions et les outils RH nécessaires à la participation aux réunions. Cette formation intervient avant la première réunion de la commission.

Article 3.2.3 – Fonctionnement
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Article 3.2.3.1 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

La commission se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de son président ou, dans un délai de deux mois, sur demande d'au moins deux des représentants du personnel. La convocation est adressée à ses membres au moins quinze jours avant la réunion. Les documents nécessaires aux travaux sont envoyés au moins 15 jours avant la réunion.
Le président de la commission, à son initiative ou à celle des représentants du personnel peut inviter :
- des managers et/ou des experts concernés par les travaux de la commission,
- un consultant extérieur en ressources humaines.

La réunion peut avoir lieu en visio-conférence.
Les recommandations ou propositions émises lors des réunions sont consignées dans un compte-rendu reflétant le cas échéant la position de chacune des parties.
Le secrétariat des réunions est assuré par un collaborateur de la DRHM.
Les décisions prises par le directeur général suite à ces propositions et/ou recommandations sont communiquées aux membres de la commission.

Article 3.2.3.2 (Modifié par l'avenant à la convention collective du 7 avril 2016)

Chaque membre de la commission s'interdit de divulguer les informations individuelles (tant à caractère professionnel qu'à caractère privé) concernant un salarié dont il a connaissance à l'occasion des réunions et des travaux de la commission.

Article 3.3 - Raccordement à une famille d'emploi

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 18 octobre 2010)

Chaque salarié se verra communiquer par écrit lors de toute mobilité ou événement le nécessitant le raccordement du poste occupé à une famille d'emploi et un emploi repère ainsi que son niveau de responsabilité correspondant à une catégorie et un niveau.

C'est la situation réelle de travail qui détermine le raccordement à un emploi repère.

A l'occasion de l'entretien professionnel annuel, l'adéquation entre la réalité de la situation de travail, la maîtrise du poste et le raccordement à une famille d'emploi et à un emploi repère devront être évalués par la hiérarchie.

Remarque : Pour consulter les annexes, il convient de se reporter à l'avenant à la convention collective du personnel de VNF du 18 octobre 2010

Titre 4 : Rémunération

Article 4.1 – Rémunération minimale conventionnelle

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019 et par l'accord NAO 2022)

Chaque poste de Voies navigables de France est raccordé à la classification définie au titre 3 de la convention collective du personnel de VNF.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, VNF s'engage à assurer, pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. A chaque niveau de qualification est associée un salaire annuel de base brut en équivalent temps plein minimal tel que défini comme suit :

Catégories socio-professionnelles	Niveau	Minimums conventionnels
Employés / Ouvriers	**Niveau 1**	20 400 €
	Niveau 2	21 000 €
	Niveau 3	23 000 €
Techniciens/Agents de maîtrise	**Niveau 4**	25 000 €
	Niveau 5	27 000 €
Experts/Cadres	**Niveau 6**	33 000 € 30 000 € pour les salariés recrutés en externe et n'ayant pas 3 ans d'ancienneté dans la famille d'emploi concernée au sens du titre 3 de la convention collective au moment du recrutement *
	Niveau 7	38 000 €
	Niveau 8	51 000 €
Cadres de direction	**Niveau 9**	65 000 €
	Niveau 10	

*Au terme de 3 ans d'ancienneté dans la famille d'emploi, un salarié recruté en externe en niveau 6 sous le minimum conventionnel égal à 33 000 peut prétendre à une revalorisation salariale automatique de sa rémunération à hauteur de 33 000 euros sous réserve que l'entretien professionnel du salarié le déclare a minima conforme aux attentes de sa hiérarchie. A défaut de revalorisation dans ce cas, la commission des carrières et des rémunérations en est informée sur la base d'un dossier argumenté.

Afin de tenir compte des missions et contraintes qui sont imposées aux salariés signataires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, le salaire annuel de base brut de ces salariés doit au moins être égal à :

- 110% du minimum conventionnel du niveau 4 pour les salariés non cadres ;
- 110% du minimum conventionnel du niveau 6 (33 000 €) pour les salariés cadres.

Par ailleurs, dans la mesure où le choix d'un salarié pour réaliser des astreintes suppose que celui-ci détienne les connaissances et compétences techniques nécessaires, il est vérifié que le salaire annuel de base brut du salarié amené à réaliser des astreintes soit au moins égal :

- 110% du minimum conventionnel du niveau 1 pour les salariés employés / ouvriers ;
- 110% du minimum conventionnel du niveau 4 pour les salariés techniciens et agents de maîtrise ;
- 110% du minimum conventionnel du niveau 6 (33 000 €) pour les salariés cadres.

Article 4.2 – Plages de gestion

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019 et par l'accord NAO 2022)

Les minimums conventionnels définis à l'article 4.1 de la convention collective du personnel de VNF se distinguent des plages de gestion qui constituent uniquement des fourchettes de rémunération repères pour la fixation de la rémunération du salarié. Les plages de gestion ne sont que des éléments indicatifs et ne peuvent pas être opposés à VNF pour la fixation de la rémunération minimale des salariés. A titre informatif et non conventionnel, les plages de gestion au sein de VNF sont fixées comme suit :

Niveau	Plancher de la plage de gestion	Plafond de la plage de gestion
Niveau 1	20 000 €	26 875 €
Niveau 2	21 000 €	30 637 €
Niveau 3	23 000 €	34 400 €
Niveau 4	25 000 €	38 700 €
Niveau 5	27 000 €	45 150 €
Niveau 6	33 000 €	56 975 €
Niveau 7	41 900 €	70 305 €
Niveau 8	55 400 €	88 150 €
Niveau 9	70 700 €	110 400 €

La révision de ces plages de gestion par VNF n'est pas soumise à la signature d'un avenant à la convention collective du personnel de VNF. Cependant, en cas de modification, VNF s'engage au préalable à solliciter l'avis de la commission des carrières et des rémunérations prévue par la convention collective du personnel de VNF.

Remarque : Les salariés recrutés ou ayant bénéficié d'une mobilité ou d'une modification de fiche de poste entrainant un changement de niveau avec une prise d'effet avant le 5 septembre 2019 et éligibles aux anciennes dispositions de la convention collective relatives à l'augmentation salariale relative à la plage de gestion peuvent en bénéficier dans les conditions prévues par la version antérieure de la convention collective du personnel de VNF.

Les salariés recrutés ou ayant bénéficié d'une mobilité ou d'une modification de fiche de poste entrainant un changement de niveau avec une prise d'effet après le 5 septembre 2019 ne peuvent pas bénéficier du rattrapage du minimum de la plage de gestion prévu par les dispositions de la convention collective du personnel de VNF antérieures au 5 septembre 2019.

Article 4.3 – Négociation de la rémunération à l'embauche

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Lors du recrutement, tout candidat peut engager une négociation individuelle. Cette négociation tiendra compte de l'expérience, de l'expertise, des compétences acquises et attendues, du parcours professionnel antérieur, des diplômes, du potentiel ultérieur et de la rémunération acquise au moment de la négociation.

Un examen attentif de l'équité interne sera réalisé lors de chaque recrutement externe, à compétence et responsabilité équivalentes.

Sans que ces dispositions n'intègrent la convention collective, l'accord NAO 2024 prévoit que :

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 ».

Article 4.4 – Composition de la rémunération

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Article 4.4.1 – Éléments composant la rémunération

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

La rémunération annuelle d'un salarié comprend son salaire annuel de base brut versé sur 12 mois selon le principe de la mensualisation arrêté par le code du travail sauf exception prévue par accord collectif. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail contractuel sauf disposition plus favorable prévue par accord collectif.

S'ajoutent notamment le cas échéant à ce salaire annuel brut de base du salarié :

- Des primes spéciales représentatives de sujétions particulières à certaines responsabilités (indemnités de régie, de caisse et de responsabilité, intérim)
- Des indemnités d'astreintes ;
- La rémunération d'heures supplémentaires autorisées par le responsable hiérarchique. Celles-ci sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur, dans les limites prescrites par la loi. Les heures supplémentaires doivent répondre à un surcroît d'activité exceptionnel et sont écartées en dehors de cette hypothèse ;
- Le complément familial tenant compte de la situation familiale du salarié et du nombre d'enfants dont il a la charge effective.

Article 4.4.2 – Complément familial

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Article 4.4.2.1 - Conditions d'attribution

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 octobre 2020)

Le droit au complément familial est ouvert au salarié qui assume la charge effective et permanente :
- de ses enfants (dont les enfants adoptés) ;
- des enfants dont l'éducation lui a été confiée sur décision du tribunal ;
sous réserve que l'autre parent de l'enfant ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle.

Considérant que les salariés divorcés ou séparés multiplient les charges inhérentes au logement liées à l'hébergement des enfants à charge dû à l'éclatement du foyer, il est convenu que ces derniers pourront bénéficier du complément familial pour leurs enfants et ce même si l'un des deux parents bénéficie d'une prestation de même nature à condition de produire un justificatif de la situation familiale (décision de justice ou justificatif de double logement pour les séparations de fait). A ce titre, les parents salariés d'un ou plusieurs enfants, divorcés ou séparés, travaillant tous les deux au sein de VNF peuvent prétendre tous les deux, à l'obtention d'un complément familial dans son intégralité.

Afin de prendre en considération l'évolution de la composition des familles, le droit au complément familial est ouvert au salarié dont le concubin, partenaire de PACS ou conjoint assume la charge effective d'un ou plusieurs enfants sous réserve que celui-ci ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle. La condition liée à la charge effective de l'enfant n'exclut pas le versement du complément familial dans le cadre de l'exercice d'une garde alternée par le concubin, le partenaire de PACS ou le conjoint.

Chacune de ses situations doit donner lieu à la production de justificatifs adaptés.

Le complément familial est versé au salarié pour chacun des enfants à charge à compter du mois qui suit la naissance jusqu'au mois suivant son 16ème anniversaire ou son 20ème anniversaire si l'enfant est scolarisé ou bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide pour le travail (ou assimilé) pour les enfants handicapés.

Dans le cas des familles recomposées, le complément familial est versé à compter du mois qui suit le début du concubinage, la conclusion du PACS ou du mariage selon les situations sans que celui-ci ne puisse être versé pour les périodes antérieures au mois de la demande.

Article 4.4.2.2 – Montants du complément familial

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Le montant brut du complément familial est fixé mensuellement à :
- 49 euros bruts pour un enfant ;
- 111 euros bruts pour deux enfants ;
- 167 euros bruts pour trois enfants ;
- 56 euros bruts par enfant supplémentaire.

Une majoration pour enfant handicapé est attribuée au salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation pour enfant handicapé sous réserve que celui-ci soit éligible et bénéficie du versement du complément familial. Cette majoration d'un montant forfaitaire de 136 euros bruts pour un ou plusieurs enfants handicapés est versée mensuellement.
Ces montants sont forfaitaires et ne sont pas proratisés en fonction de la quotité de travail du salarié concerné. La seule proratisation possible intervient en cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de mois.

Ces montants sont réévalués tous les ans.
Le montant de cette réévaluation est fixé lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Article 4.5 – Principes liés à l'évolution salariale

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Le salaire annuel de base est amené à évoluer dans les cas suivants :
- Evolutions garanties des salaires ;
- Evolution générale des salaires ;
- Evolution individuelle de salaire ;

Chaque mesure salariale devra respecter les conditions fixées par la convention collective du personnel de VNF. Par ailleurs, VNF étant un établissement public administratif soumis aux directives salariales du secteur public, l'ensemble des mesures salariales (sauf mesures garanties) qu'elles soient collectives, individuelles ou catégorielles tient compte des limites autorisées chaque année par les autorités de tutelle en matière d'évolution de la masse salariale.
Chaque mesure salariale individuelle à l'exception des mesures générales et liées à l'ancienneté nécessite la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Celui-ci doit être remis au salarié et signé par celui-ci et par VNF dans les meilleurs délais au regard de la prise d'effet de la mesure et dans un délai maximum d'un mois suivant la prise d'effet de la mobilité ou de la modification de la fiche du poste du salarié.

Article 4.6 – Évolutions garanties des salaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Article 4.6.1 - Mesure salariale liée à l'ancienneté

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019 et par l'accord NAO 2023 et 2025)

- **Montant de la mesure salariale liée à l'ancienneté**

La reconnaissance des compétences acquises du fait de l'expérience et la valorisation de la fidélité à l'établissement sont des éléments moteur d'une politique de rémunération. Aussi, au 1er janvier de chaque année N, chaque salarié présent de manière continue entre le 1er janvier de l'année N-1 et le 1er janvier de l'année N perçoit une revalorisation de son salaire annuel brut de base en équivalent temps plein de :

	1 à 4 ans d'ancienneté	5 à 9 ans d'ancienneté	10 ans d'ancienneté et plus
Niveau 1	400 €	450 €	500 €
Niveau 2			
Niveau 3			
Niveau 4			
Niveau 5			
Niveau 6			
Niveau 7	370 €	400 €	450 €
Niveau 8	320 €	350 €	400 €
Niveau 9	Néant	Néant	Néant
Niveau 10	Néant	Néant	Néant

Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette revalorisation salariale est réduit proportionnellement à la quotité de travail rémunérée pendant sa période à temps partiel. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre de l'année N-1, après application de la mesure liée à la garantie du pouvoir d'achat le cas échéant, est utilisée comme rémunération de référence pour y ajouter la revalorisation salariale.
Ne sont pas éligibles à cette mesure salariale les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pour une durée au moins égale à 6 mois calendaires soit 183 jours calendaires au cours de l'année N-1 pour l'une des raisons suivantes :

- Congé sabbatique (L.3142-28 et suivants du code du travail) ;
- Congé de mobilité volontaire sécurisée (L. 1222-12 du code du travail) ;
- Congé pour création d'entreprise (L. 3142-105 et suivants du code du travail) ;
- Congé d'enseignement et de recherche (R.6322-64 et suivants du code du travail) ;
- Congé sans solde.

Les périodes de présence sous statut de droit public peuvent être assimilées à des jours de présence au titre du présent article sous réserve que le contrat de droit privé du salarié concerné comporte une reprise d'ancienneté.

- **Conditions liées à l'ancienneté sous contrat de droit privé**

Pour déterminer le montant auquel peut bénéficier le salarié au regard de son ancienneté, le salarié doit bénéficier du nombre d'années d'ancienneté révolues sous contrat de droit privé nécessaires au 1er janvier de l'année durant laquelle la mesure salariale liée à l'ancienneté est versée. L'ancienneté du salarié sous contrat de droit privé est déterminée au regard de la date d'effet du contrat du salarié de droit privé ou le cas échéant au regard de l'ancienneté reprise et fixée dans le contrat de travail du salarié concerné.

- **Plafonnement de la mesure salariale liée à l'ancienneté** (Modifié par l'accord NAO 2026)

Par ailleurs, l'octroi d'une mesure salariale liée à l'ancienneté ne peut pas porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà des plafonds suivants :

Niveaux	Plafonds
Niveau 1	30 047 €
Niveau 2	34 252 €
Niveau 3	38 459 €
Niveau 4	43 267 €
Niveau 5	50 477 €
Niveau 6	62 400 €
Niveau 7	75 920 €
Niveau 8	95 680 €

À compter du 1er janvier 2027, ces plafonds sont revalorisés au 1er janvier de chaque année sur la base de l'évolution annuelle du plafond de sécurité sociale (NAO 2026).

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.

Les montants de cette prime exceptionnelle sont fixés comme suit :

Nombre d'années pendant lesquelles le salaire annuel de base brut du salarié est égal ou supérieur aux plafonds prévus par le présent article	Montant de la prime exceptionnelle
3 ans	150 € bruts
6 ans	300 € bruts
9 ans	450 € bruts
12 ans	600 € bruts

A titre d'exemple, si un salarié au 1er janvier de l'année N n'est pas éligible à la mesure salariale liée à l'ancienneté dans son intégralité en raison de son salaire annuel de base brut égal ou supérieur au plafond fixé par le présent article, le salarié peut percevoir 150 € le 1er janvier N+3, 300 € le 1er janvier N+6, 450€ le 1er janvier N+9… sous réserve pendant ces périodes de ne pas avoir perçu une mesure salariale liée à l'ancienneté dans son intégralité.
Une analyse salariale est réalisée durant l'année N+3. Cette analyse s'attachera à vérifier si la somme des mesures salariales individuelles (pérennes ou ponctuelles) perçues entre le 1er janvier N et le 31 décembre N+2 est égale ou supérieure à la somme des mesures salariales liées à l'ancienneté que le salarié aurait perçue s'il avait été éligible aux mesures salariales liées à l'ancienneté. A défaut, la commission des carrières et des rémunérations est informée des raisons qui justifient cette situation.
De plus, les salariés ayant atteint 30 ans d'ancienneté au sein de VNF au 1er janvier de l'année N ne sont plus éligibles à la mesure salariale liée à l'ancienneté. Pour l'appréciation de l'ancienneté dans le cadre de l'octroi de la mesure salariale liée à l'ancienneté, le 1er janvier 2019 constitue le point de départ de l'ancienneté du salarié.

Cette mesure salariale est versée à compter du 1er janvier 2019 sur la base de la durée de présence constatée en 2018.

Article 4.6.2 – Augmentation relative au maintien du pouvoir d'achat

(Modifié par l'accord NAO 2026)

La garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du salaire de base brut perçu par le salarié sur une période de référence de quatre années civiles complètes et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le salaire de base brut effectivement perçu par le salarié au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, le salarié bénéficie d'une augmentation individuelle de son salaire de base brut équivalente à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée.

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. Par ailleurs, l'octroi de cette augmentation ne peut pas porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà de 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.

Soit M, le montant de l'augmentation individuelle accordée au titre de la garantie de maintien du pouvoir d'achat, la formule servant à déterminer le montant versé est la suivante :

M = Salaire de base brut de l'année de début de la période de référence * (1 + inflation sur la période de référence) – Salaire de base brut de l'année de fin de la période de référence.

L'inflation prise en compte pour le calcul résulte de l'IPC (hors tabac), sur la période de référence. Elle est exprimée en pourcentage. Les salaires pris en compte pour la formule figurant ci-dessus correspondent aux salaires de base annuels bruts des salariés au 31 décembre de chacune des deux années civiles bornant la période de référence.
Sont exclus de la détermination du montant de la garantie, le complément familial de traitement, la prime d'intéressement, et toutes les autres primes ponctuelles et indemnités pouvant être servies aux salariés (intérim, formateur interne, maître d'apprentissage, …).
L'augmentation accordée au titre du maintien du pouvoir d'achat est calculée et versée au profit des salariés concernés dans les plus brefs délais à partir du jour où VNF a connaissance de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle). Cette augmentation est rétroactive au 1er janvier de l'année N suivant la période de référence de 4 ans précitée sur la base du salaire de base brut du salarié au 31 décembre de la dernière année de la période de référence (Année N-1).

Article 4.6.3 – Gestion des personnels mis à disposition

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Les salariés mis à disposition par VNF (exemple : mise à disposition auprès du MEEM, …) qui ne bénéficient pas de mesures individuelles égales ou supérieures à l'augmentation moyenne des salariés exerçant des fonctions de même niveau au sein de VNF se voient assurer pendant la durée de leur mise à disposition, s'ils donnent satisfaction dans le cadre des missions pour lesquelles ils font l'objet d'une mise à disposition, d'une évolution de leurs rémunérations annuelles de base équivalente à l'augmentation moyenne des mesures individuelles relatives à l'expertise dont ont bénéficié les salariés exerçant des fonctions de même niveau au sein de VNF. Cette évolution salariale est réalisée par année

civile. Le cas échéant, elle est proratisée selon le nombre de mois sur l'année pendant lesquels les salariés ont été mis à disposition.

Les salariés mis à disposition par VNF qui entrent dans le cadre de dispositifs spécifiques de mise à disposition (exemple : mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, mise à disposition auprès de la société du Canal Seine Nord Europe, …) créés par un accord collectif ou une convention individuelle conservent le bénéfice des mesures de garantie salariale prévues par ces dispositifs.

Article 4.7 : Évolution générale des salaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Des augmentations générales et catégorielles peuvent être décidées dans les conditions prévues à l'article 4.5 de la convention collective du personnel de VNF.

L'octroi d'une augmentation générale peut conduire le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà du plafond fixé à l'article 4.6.1 de la convention collective du personnel de VNF et correspondant à son niveau.

Article 4.8 : Évolutions individuelles des salaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Des augmentations individuelles peuvent être attribuées dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Article 4.8.1 - Mesures salariales liées à la mobilité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Une mobilité au sens du présent titre correspond pour un salarié à pourvoir un poste publié dans les conditions prévues par les règles internes de VNF et pour lequel une mise en concurrence entre candidats a été organisée. Dans le cadre d'une réorganisation, d'un ajustement d'une réorganisation ou d'un processus de pré positionnement soumis à la consultation d'une instance de représentation du personnel, un changement de fonction assimilé à une modification du contrat de travail et/ou qui induit une modification d'au moins 50% des missions, sans mise en concurrence entre candidats est considérée comme une mobilité.

Article 4.8.1.1 - Mesures salariales garanties

(Modifié par l'accord NAO du 1er août 2025)

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.

En cas de mobilité géographique induisant le déplacement du lieu de travail du salarié de plus de 50 kilomètres, les pourcentages d'augmentation précités sont majorés de 1% sous réserve que le déplacement du lieu de travail induise pour le salarié :
- Soit un éloignement en distance de son lieu de travail et de sa résidence principale ;
- Soit un rapprochement en distance de son lieu de travail et de sa résidence principale inférieur ou égal à 5 km.

Le salarié ne peut pas bénéficier de ces mesures garanties (mesures salariales et primes) s'il a déjà bénéficié d'une mesure salariale individuelle garantie liée à la mobilité pendant les 3 ans précédant sa prise de poste. Pour l'application de cette règle, le délai des 3 ans précité n'est pas opposable au salarié qui exerce une mobilité suite à son recrutement par VNF dans un délai inférieur à 3 ans. Ce délai n'est

pas non plus opposable aux mobilités qui interviennent dans le cadre d'une réorganisation, d'un ajustement d'une réorganisation ou d'un processus de pré positionnement soumis à la consultation d'une instance de représentation du personnel.

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.

Un salarié amené à occuper un poste de niveau inférieur ne peut pas bénéficier d'une mesure salariale garantie liée à un changement de poste ni à sa prise de poste, ni dans le cas où à l'avenir il occuperait, à nouveau, un poste correspondant à son niveau d'origine. Par ailleurs, dans ce cadre, le salaire annuel de base brut du salarié peut être réduit avec son accord afin de tenir compte des spécifications du poste.

Un salarié amené à exercer une mobilité dans le cadre d'une mutation disciplinaire n'est pas éligible aux dispositions prévues par le présent article.

Si le montant du minimum conventionnel est plus favorable que l'application des dispositions salariales garanties ci-dessus, celui-ci s'applique.

Article 4.8.1.2 - Mesures salariales particulières

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019 et par l'accord NAO 2022)

Lorsqu'un salarié a exercé une mobilité, il peut bénéficier, s'il donne satisfaction, après une année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, d'une augmentation de son salaire annuel de base brut de 8% au maximum. Ce pourcentage s'applique le cas échéant sur le nouveau salaire annuel de base brut du salarié arrêté suite à sa mobilité et l'application de la mesure salariale garantie.

Le montant de la révision salariale après une année effective d'exercice est arrêté par la Direction des Ressources Humaines et des Moyens sur la base :

- De l'avis du responsable hiérarchique du salarié concerné sur la manière de servir du salarié au regard des comptes rendus d'entretien professionnel ;
- Du positionnement salarial du salarié afin de garantir l'équité interne.

Si une augmentation salariale est accordée dans ce cadre, celle-ci est octroyée à partir du premier jour du mois au cours duquel le salarié a acquis un an d'ancienneté sur son nouveau poste.

L'octroi d'une mesure salariale particulière au titre de la mobilité peut induire de porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà du plafond prévu à l'article 4.6.1 de la présente convention collective et correspondant à son niveau de classification.
Le salarié est informé par écrit avant sa prise de poste de sa faculté de bénéficier d'une mesure salariale particulière au titre du présent article au regard de son positionnement salarial.

Si le salarié est éligible à une augmentation salariale, il est informé par écrit, dans le mois qui suit sa 1ère année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, du montant de l'augmentation salariale décidée et des raisons de cette décision.

Si le salarié a été absent, au moins 90 jours, 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.

Article 4.8.1.3 - Rôle de la commission des carrières et des rémunérations

(Modifié par l'accord NAO 2022)

La commission des carrières et des rémunérations est informée annuellement des mobilités ayant induit après 1 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, celle 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.

Article 4.8.1.4 - Mesures salariales complémentaires liées à une mobilité géographique

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

- *Versement d'une prime exceptionnelle*

Le salarié qui exerce une mobilité impliquant un déplacement de son lieu de travail principal bénéficie à sa prise de poste d'une prime ponctuelle de 3.500 euros bruts sous réserve que le déplacement de son lieu de travail induise (avant déménagement le cas échéant) pour le salarié un allongement en distance de son trajet aller entre son lieu de travail principal et sa résidence familiale principale de plus de 10 kilomètres par la route.

Peuvent bénéficier de cette prime ponctuelle les salariés ayant une ancienneté sur leur poste de 3 ans au moment de la mobilité si le salarié concerné n'a jamais bénéficié de cette prime. Si le salarié a déjà bénéficié de cette prime, le salarié peut de nouveau en bénéficier pour une mobilité dont la date d'effet est postérieure de 3 ans à la date d'effet de la mobilité ayant entrainé le versement de cette prime.
Pour l'application de cette règle, le délai des 3 ans précité n'est pas opposable au salarié qui exerce une mobilité suite à son recrutement par VNF dans un délai inférieur à 3 ans. Ce délai n'est pas non plus opposable aux mobilités qui interviennent dans le cadre d'une réorganisation, d'un ajustement d'une réorganisation ou d'un processus de pré positionnement soumis à la consultation d'une instance de représentation du personnel.

Cette prime sera versée dans le mois suivant la prise de poste ou à l'issue de la période probatoire le cas échéant.

- *Frais de déménagement*

Le salarié qui exerce une mobilité impliquant un déplacement de son lieu de travail principal de plus de 50 kilomètres bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement après présentation par le salarié d'au moins 3 devis (hors emballage et déballage des effets personnels).

Le salarié est remboursé sur la base des dépenses réelles après avoir fourni à son PPRH les factures justifiant des dépenses effectuées. Les sommes remboursées au titre des frais de déménagement ne

peuvent pas être supérieures au montant indiqué sur le devis présenté le moins cher. Cette transmission des factures par le salarié doit être effective au plus tard deux mois après le déménagement du salarié.

Le salarié peut demander par écrit à son PPRH une avance partielle des frais engagés dans la limite de 75% du montant indiqué sur le devis le moins cher. Cette avance est versée dans les 30 jours suivant la réception par VNF de la demande complète du salarié. Le versement du solde se fait déduction faite de l'avance accordée au salarié. Celui-ci est versé dans les 30 jours suivant la réception par VNF de l'ensemble des factures justifiant des dépenses effectuées.

Article 4.8.2 – Modification de la fiche de poste

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Lorsque les missions d'un salarié évoluent de manière significative par rapport à sa fiche de poste initiale, entrainant ou non un changement de niveau, il peut bénéficier à la date d'effet de l'avenant d'une augmentation de son salaire de base brut pouvant aller jusqu'à 6% du salaire annuel de base brut du salarié.
En cas de modification de poste entraînant un changement de niveau, si le minimum conventionnel est plus favorable que les dispositions ci-dessus, celui-ci s'applique. L'évolution significative de la fiche de poste pouvant entraîner une évolution salariale doit induire :

- Soit un accroissement pérenne du nombre de tâches à accomplir ou de missions à assurer par le salarié ;
- Soit l'accomplissement de tâches à plus grande valeur ajoutée ;
- Soit l'accroissement des responsabilités.

Le montant de cette augmentation est fixé en tenant compte des efforts consentis par le salarié pour s'adapter à ses nouvelles missions et son positionnement salarial. Ce montant est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'appui d'un rapport synthétique et de la fiche de poste modifiée. Ce rapport est transmis par l'intermédiaire du Directeur territorial ou du Secrétaire général du Siège à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Celle-ci doit veiller à l'équilibre général des salaires.
L'octroi d'une mesure liée à la modification de la fiche de poste peut induire de porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà du plafond prévu à l'article 4.6.1 de la présente convention collective et correspondant à son niveau de classification.

Article 4.8.3 – Augmentation salariale liée à l'expertise

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Une augmentation salariale peut être octroyée aux salariés ayant acquis sur leur poste une expertise reconnue. Le montant de cette évolution salariale correspond au maximum à 6% du salaire annuel de base brut du salarié.
Les propositions d'évolution salariale liée à l'expertise acquise sur le poste sont effectuées par chaque directeur territorial et le directeur général délégué pour le siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. La période de référence d'évaluation pouvant permettre la reconnaissance de l'expertise liée au poste est l'année N-1 en référence à l'entretien professionnel du salarié réalisé en début d'année N au titre de l'année N-1. Les propositions de mesures salariales liées à l'expertise doivent être cohérentes avec l'appréciation générale contenue dans les entretiens professionnels et correspondre aux pourcentages suivants :

Niveau de performance global constaté	% d'augmentation salariale cohérente
A développer	Salarié non éligible à la mesure salariale liée à l'expertise
Conforme	Jusque 2%
Maitrise	Jusque 4%
Expertise	Jusque 6%

L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Ces propositions sont discutées et harmonisées :

- En COMEX pour les propositions concernant les salariés de niveau 7 et plus ;
- Avec les secrétaires généraux pour les propositions concernant les salariés de niveau 1 à 6.

La commission des carrières et des rémunérations est informée des situations dans lesquelles un salarié est bénéficiaire sur deux années consécutives d'une mesure liée à l'expertise qui induit une revalorisation de son salaire annuel de base brut supérieur à :

- 2% si le salarié est « conforme » dans son dernier entretien professionnel ;
- 4% si le salarié est « maitrise » dans son dernier entretien professionnel ;
- 6% si le salarié est « expert » dans son dernier entretien professionnel.

Les augmentations salariales octroyées au titre de l'expertise prennent effet à compter du 1er janvier de l'année N. La rémunération brute annuelle de base au 31 décembre de l'année N-1, augmentée le cas échéant de la mesure salariale liée au maintien du pouvoir d'achat, de l'augmentation générale, et de la mesure liée à l'ancienneté, est utilisée comme base de calcul.
L'octroi d'une mesure liée à l'expertise peut induire de porter le salaire annuel brut de base d'un salarié en équivalent temps plein au-delà des plafonds prévus à l'article 4.6.1 de la présente convention collective.

Article 4.8.4 – Dérogations

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

En cas de situation exceptionnelle, le Directeur des Ressources Humaines et des Moyens peut déroger de manière plus favorable aux règles précitées après avoir consulté la commission des carrières et des rémunérations prévues par la convention collective de VNF. La décision finale doit être validée par le Directeur Général.

Article 4.8.5 – Articulation des mesures salariales entre elles

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

En cas de rattrapage salarial lié à l'application d'un minimum conventionnel ou du rattrapage d'un minimum de plage de gestion et d'une autre mesure salariale prenant effet à la même date, la seconde mesure salariale s'applique sur le salaire de base brut du salarié après application de la mesure de rattrapage liée au minimum conventionnel ou de la plage de gestion.

En cas d'augmentation générale et d'augmentation individuelle (hors maintien du pouvoir d'achat) prenant effet à la même date, l'augmentation individuelle s'applique sur le salaire de base brut du salarié après application de la mesure d'augmentation générale. En cas de prise d'effet au 1er janvier, l'augmentation générale s'applique sur le salaire de base brut du salarié au 31 décembre de l'année N-1 après prise en compte le cas échéant de la mesure liée au maintien du pouvoir d'achat.

En cas de mesure salariale liée à l'ancienneté et d'augmentation individuelle d'une autre nature (hors maintien du pouvoir d'achat) prenant effet à la même date, l'augmentation individuelle s'applique sur le salaire de base brut du salarié après application de la mesure salariale liée à l'ancienneté.

En cas d'augmentation salariale du salarié justifiée par l'application de plusieurs dispositifs, le salarié est informé par écrit de la décomposition de l'augmentation individuelle dont il bénéficie dans un délai d'un mois suivant la prise d'effet de la mesure salariale.

Article 4.8.6 – Prime exceptionnelle individuelle

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Au regard de l'effort consenti par un salarié sur un projet ou un dossier particulier au cours de l'année N, une prime exceptionnelle individuelle peut être attribuée en reconnaissance du travail accompli. Le montant brut de cette prime peut varier selon le tableau suivant :

Niveaux	Minimum	maximum
Niveaux 1 à 5	500€	1000 €
Niveau 6	500 €	1500 €
Niveaux 7 à 9	1000 €	2 000 €

Les propositions de prime exceptionnelle sont effectuées par chaque directeur territorial et le directeur général délégué pour le siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié proposé. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Ces propositions sont discutées et harmonisées :

- En COMEX pour les propositions concernant les salariés de niveau 7 et plus ;
- Avec les secrétaires généraux pour les propositions concernant les salariés de niveau 1 à 6.

La commission des carrières et des rémunérations est informée de manière anonyme dans le cadre du bilan NAO du nombre de salariés bénéficiaires deux années consécutives d'une prime exceptionnelle au titre du présent article. Cette information est fournie par niveau et par genre.

Article 4.8.7 Communication relative aux mesures salariales

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Aux termes des arbitrages effectués annuellement, chaque responsable hiérarchique doit informer individuellement et/ou collectivement les membres de son équipe des mesures arrêtées ou non à leur égard en les argumentant.

Titre 5 : Contrat de travail

Les fonctionnaires en contrat de détachement au sein de l'établissement ne sont pas concernés par le présent titre.

Article 5.1 : Engagement

Tout engagement au sein de Voies navigables de France fait l'objet d'un contrat de travail écrit signé des parties en triple exemplaire précisant notamment :

- La date d'embauche,
- La durée de la période d'essai prévue à l'article 5.2,
- La filière, la fonction-repère, la fonction et la classification,
- La nature du contrat,
- Le lieu de travail,
- Le montant de la rémunération annuelle brute à l'embauche et à l'issue de la période d'essai,
- L'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche,
- La référence à la convention collective de Voies navigables de France.

Les dispositions particulières prévues par le code du travail relatives aux contrats à durée déterminée sont applicables.

Un exemplaire du contrat de travail, de la convention collective, ainsi que du règlement intérieur, seront remis au salarié dès l'embauche.

Un avenant signé des parties sera obligatoirement conclu en cas de modification d'un des éléments ci-dessus.

Article 5.2 : Période d'essai

(Modifié par l'avenant à **la** convention collective du 17 décembre 2010)

Il est fait application, au sein de VNF, des dispositions légales applicables en matière de période d'essai. En l'état des dispositions légales applicables, le contrat de travail est définitivement conclu à l'expiration d'une période d'essai unique qui est limitée comme suit:

- Catégorie Employé/ouvrier (niveaux 1,2 et 3) : 2 mois
- Catégorie Technicien et agent de maîtrise (niveaux 4 et 5) : 3 mois
- Catégorie Expert/Cadre (niveaux 6,7 et 8) : 4 mois
- Catégorie Cadre de Direction (niveaux 9 et 10) : 4 mois

Les délais de prévenance légaux sont également applicables.

Toute modification de la législation applicable qui modifierait les règles applicables en matière de durée ou de renouvellement de la période d'essai trouverait automatiquement application au sein de l'établissement.

Toute suspension du contrat de travail pendant la période d'essai entraînera automatiquement sans formalité le report de l'échéance de la période d'essai.

Article 5.3 : Rupture du contrat de travail :

Article 5.3.1 – Licenciement

Article 5.3.1.1 – Préavis

La durée du préavis est, dès l'issue de la période d'essai, fixée selon les règles suivantes.
Pour les salariés des classes 1 et 2
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans.

Pour les salariés des classes 3 et 4
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans.

Pour les salariés des classes 5 et 6
- 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 4 mois pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans.

L'ancienneté, pour la détermination de la durée du préavis s'apprécie à la date de la notification du licenciement.

Durant la période de préavis, le salarié peut s'absenter, en accord avec l'employeur, jusqu'à 2 h par jour, éventuellement capitalisables à raison d'une journée par semaine, au titre de sa recherche d'emploi, sans conséquence sur sa rémunération.

Attention : Les classes indiquées ne correspondent plus aux niveaux définis dans le titre 3 de la présente convention collective. Il faut donc raisonner en catégories socio-professionnelles :
Classe 1 et 2 : Employés / ouvriers (soit niveau 1 à 3)
Classe 3 et 4 : Techniciens et agents de maîtrise (soit niveau 4 à 5)
Classe 5 et 6 : Cadres et Experts et Cadres dirigeants (soit niveau 6 à 10).

Article 5.3.1.2 - Indemnités de licenciement

Le personnel de Voies navigables de France licencié qui compte une ancienneté ininterrompue de 2 ans bénéficie d'une indemnité de licenciement dont le montant sera égal à un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de vingt mois.

L'ancienneté, pour l'ouverture du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, s'apprécie à la date de notification du licenciement.

Une fois l'existence du droit établie, l'ancienneté prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement s'apprécie à l'expiration du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter.

Les périodes de travail à temps partiel sont décomptées comme des périodes de travail à temps complet pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Par contre, conformément à l'article L.212-4-2 du code du travail, elles sont prises en compte de manière proportionnelle pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé en prenant en considération comme salaire de référence la moyenne de la rémunération brute perçue telle que définie à l'article 4.2 (hors heures supplémentaires) ajoutée du complément familial, au titre des 3 derniers mois, ou si cela est plus favorable au salarié, la moyenne de la rémunération perçue telle que définie à l'article 4.2 (hors heures supplémentaires) ajoutée du complément familial, au titre des 12 derniers mois.

En cas de licenciement disciplinaire autre que pour faute grave ou lourde, les indemnités appliquées seront égales à 3/10ème de mois de salaire par année de présence, et limitées à 6 mois.

Le règlement intérieur de l'établissement fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article 5.3.1.3 - Ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif, les critères de l'ordre des licenciements seront fixés au moment de l'engagement de la procédure, après consultation du comité d'entreprise et devront tenir compte de critères tels que :

- L'ancienneté dans l'entreprise,
- Les charges de famille,
- Les qualités professionnelles.

Article 5.3.2 – Démission

Article 5.3.2.1 – Modalités

Toute démission donnera lieu par le salarié à une notification écrite adressée à la direction générale de Voies navigables de France.

Article 5.3.2.2 – Préavis

La durée du préavis est à l'issue de la période d'essai fixée selon les règles suivantes :

- classes 1 ET 2: 1 mois
- classes 3 et 4: 2 mois
- classes 5 et 6: 3 mois

Le salarié peut être dispensé, à sa demande, du préavis, qui n'ouvre alors plus droit à indemnisation.

Il existe par ailleurs des dispenses légales de préavis, notamment en cas de démission au cours d'une période d'essai, en cas de grossesse, ou à l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption. Le salarié peut, s'il en fait la demande, bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de deux heures par jour, capitalisables à raison d'un jour par semaine à l'initiative du salarié, pour rechercher un nouvel emploi.

Attention : Les classes indiquées ne correspondent plus aux niveaux définis dans le titre 3 de la présente convention collective. Il faut donc raisonner en catégories socio-professionnelles :
Classe 1 et 2 : Employés / ouvriers (soit niveau 1 à 3)
Classe 3 et 4 : Techniciens et agents de maîtrise (soit niveau 4 à 5)
Classe 5 et 6 : Cadres et Experts et Cadres dirigeants (soit niveau 6 à 10).

Article 5.3.3 – Départ à la retraite à l'initiative du salarié

(Modifié par l'accord NAO 2022)

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 partir de 21 ans d'ancienneté, il est attribué une indemnité complémentaire de 1/2 mois de salaire par année complète d'ancienneté sans que l'indemnité de départ en retraite puisse globalement dépasser 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 Voies navigables de France

(Modifié par l'accord NAO 2022)

Dans les conditions prévues par le code du travail, VNF peut soit interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'établissement soit mettre d'office à la retraite le salarié. Le cas échéant, l'indemnité de départ à la retraite est fixée conformément à l'article 5.3.3 de la convention collective 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.

Article 5.3.5 - Décès du salarié
Article suspendu à effet du 1er janvier 2024

(Suspendu par l'accord NAO 2023)

Voies navigables de France versera aux ayants droits lors du décès d'un salarié, outre les salaires et indemnités acquis à la date du décès, une indemnité égale à 2 fois le montant brut mensuel du SMIC en vigueur à la date du décès.

Article 5.4 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- L'adresse de Voies navigables de France,
- Le nom et le prénom du salarié,
- La date d'entrée,
- La date de fin de contrat,
- La nature du ou des emplois occupés avec, le cas échéant, les dates correspondantes,
- Le lieu et la date de délivrance,
- La signature de l'employeur,
- Le cachet de Voies navigables de France comportant les mentions obligatoires.

Il lui sera de même remis un reçu pour solde de tout compte.

Si le salarié en fait la demande, une attestation provisoire peut lui être remise dès le début de la période de préavis.

Rupture conventionnelle : Des dispositions conventionnelles existent au sein de l'accord NAO 2024 concernant les ruptures conventionnelles sans que celles-ci n'aient été intégrées au sein de la présente convention collective.

Titre 6 : Congés et absences

Article 6.1 : Acquisition Congés payés

A/ Définition des jours ouvrables

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :
- Le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche sauf dérogation prévue par le code du travail),
- Les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'établissement.

Le sixième jour de la semaine non travaillé (le samedi) est considéré comme jour ouvrable.

B/ Définition des jours ouvrés

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Sont réputés jours ouvrés les jours habituellement travaillés à VNF, ce qui équivaut à cinq jours par semaine (du lundi au vendredi).

Article 6.1.1 - Durée des congés payés légaux

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Conformément au code du travail (L. 3141-3), « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* ». Au sein de VNF, les jours de congés sont acquis en jours ouvrés ce qui représente un droit mensuel de 2.08 jours ouvrés par mois de travail effectif. Un travail effectif ou assimilé pendant quinze jours sur le mois permet l'acquisition de 2,08 jours ouvrés pour le mois donné.

La période de référence pour l'acquisition des congés s'étale du 1er juin N-1 au 31 mai de l'année N. L'acquisition de congés pendant la période de référence ne fait pas obstacle à ce que le salarié sollicite le bénéfice de congés payés avant le terme de la période de référence d'acquisition. Le cas échéant, son droit est conditionné à l'acquisition au prorata temporis de jours de congés et à l'ouverture de période de prise de congés payés (ou à défaut à l'accord de son responsable hiérarchique). Pour les salariés embauchés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'entrée et non le 1er juin. Le terme de la période reste inchangé, à savoir le 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'article L. 3141-6 du code du travail l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Par ailleurs, les périodes d'absence assimilées légalement à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé ne minorent pas le droit à congé. Les périodes de maladie professionnelles ou non sont sans incidence sur le calcul du droit à congé légal.

Article 6.1.2 – Congés conventionnels

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Le salarié a un droit à congé conventionnel supplémentaire de 2 jours ouvrés s'il bénéficie de 6 mois de présence sous contrat de droit privé au sein de VNF pendant la période du 1er juin N-1 au 31 mai de l'année N. Les périodes d'absence donnant lieu à un maintien de rémunération sont assimilées à un temps de présence au sens du présent article.

Article 6.2 - Prise des congés payés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er août 2025)

- **Période de référence pour la prise de congés payés**

Les congés acquis sur la période de référence doivent être pris avant le 31 mai de l'année n+1. Les jours pouvant alimenter le compte épargne temps sont fixés à l'article 7.8 de la convention collective.
Sur la période 1er mai au 31 octobre de l'année N, le salarié doit prendre en continu au minimum 10 jours ouvrés et au maximum 20 jours ouvrés (sauf dérogation légale / réglementaire ou accord de la hiérarchie concernant la durée maximale). Cette période de congés continus pourra être prise en dehors de la période de référence définie ci avant sans que cela n'ait pour effet de permettre de ne pas respecter la période de congés continus. Le cas échéant, cette prise de congés continus en dehors de la période de référence est accordée à la demande du salarié et après accord du responsable hiérarchique.

Les jours restant dus au titre du congé principal peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année Le reliquat du congé principal pris en dehors de la période 1er mai - 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :
◆ 3 jours lorsque le nombre de jours de congés, avec l'accord de l'employeur, pris en dehors de la période 1er mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 15,
◆ 2 jours lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 5 jours ouvrés,
◆ 1 jour lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 3 jours ouvrés.
Ce droit est attribué sous réserve que le salarié a bien posé 10 jours ouvrés de congés continus sur la période de référence (sauf pour les salariés autorisés à poser leur congé principal en dehors de la période de référence).

Par principe, lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence (soit avant le 31 mai de l'année N+1), pour cause de maladie ou d'accident, les congés payés qu'il a acquis sont reportés dans les conditions prévues par le code du travail.

- **Date et ordre de départs en congés**

Les dates de congés payés sont attribuées sur demande du salarié après accord du responsable hiérarchique. Pour l'attribution de congés, le responsable hiérarchique prend en considérant les critères suivants dans l'ordre de priorité suivant :

Priorité 1 : Critères liés à la situation de famille des bénéficiaires,

- Possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Présence au sein du foyer :
  - d'un ou plusieurs enfants ;
  - d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Si deux ou plusieurs salariés font valoir cette priorité liée à la situation familiale. Le responsable hiérarchique réalise en concertation avec les salariés concernés une alternance dans l'attribution des dates de congés.

Il est rappelé qu'en application du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure ont droit à un congé simultané.

Priorité 2 : La durée de leurs services chez VNF ;

Priorité 3 : leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

Pour l'attribution des congés estivaux, les salariés arrivés en cours d'année après le 31 janvier de l'année N ne bénéficient pas des règles de priorité précitées pour la période estivale de cette même année N.

Les dates de congés accordées ne peuvent être modifiées par le salarié ou l'employeur dans les 30 jours calendaires qui précèdent la date de départ prévu, sauf accord des parties. En cas d'évènement exceptionnel, le salarié peut annuler ses congés sans délai. Si cette annulation intervient dans un délai inférieur à 30 jours, le salarié ne bénéficie plus des priorités énoncées ci-avant pour fixer ses nouvelles dates de congés.

Article 6.3 – Absences autorisées pour circonstances personnelles et de famille

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Article 6.3.1 – Autorisations d'absences

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er août 2026)

Tout salarié a droit, sur justificatif, à des absences rémunérées pour circonstances personnelles :

- Naissance : 5 jours ouvrés pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS)
- Adoption : 5 jours ouvrés pour les parents adoptifs
- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 5 jours ouvrés

En raison des facilités de rupture du PACS, ce droit pourra être renouvelable en cas de nouveau PACS deux ans minimum après la dernière absence autorisée pour cet évènement.

- Décès du conjoint, du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), du concubin : 5 jours ouvrés
- Décès d'un enfant :

12 jours ouvrés pour le décès :
- d'un enfant de moins de 25 ans,
- d'un enfant quel que soit son âge s'il était lui-même parent,
- d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,

Dans les cas autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent : 10 jours ouvrés pour le décès d'un enfant.

Un congé de deuil prévu par le code du travail peut être sollicité par le salarié en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. L'octroi d'un congé de deuil induit un maintien de salaire par VNF en application de l'article L.3142-2 du code du travail et la mise en œuvre du dispositif de subrogation. ».

Une autorisation d'absence de 8 jours calendaires est également octroyée en cas de décès d'un enfant de plus de 25 ans lui-même parent. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans le délai d'1 an à partir du décès.

- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrés

La notion de beau-père et belle-mère est entendue comme le père ou la mère du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS)
- Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvré

La notion de beau-frère et belle-sœur est entendue comme le frère ou la sœur du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS)
- Décès d'un petit enfant : 1 jour ouvré
- Décès d'un grand-parent, grand-parent du conjoint ou partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) : 1 jour ouvré

- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés
- Déménagement : 1 jour ouvré

L'ensemble de ces droits à absence ne pourra être pris qu'au moment des évènements cités ci-dessus. Une tolérance est accordée pour la prise de ces jours d'absence dans la limite du mois qui précède ou qui suit l'évènement. Le salarié a droit à ces congés même si ces évènements survenaient durant ses congés payés. Dans ce cas les congés payés suspendus augmenteront le capital de congé restant dû au salarié.

- **Maladie d'un membre de la famille**
  (Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 août 2024)

Tout salarié a droit, sur justificatif, à 8 jours ouvrés d'absence rémunérée par an pour la maladie figurant à l'article D.160-4 du code de la sécurité sociale du conjoint, du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) de l'enfant, du père, de la mère, des parents du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité.

Ces jours sont également accordés, sur justificatif de la qualité de tuteur/curateur, lorsque le salarié est désigné par la justice 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 pour l'accomplissement de démarches en lien avec ce rôle de tuteur ou de curateur.

Nb : Dispositions applicables à compter du 1er juin 2022

Article 6.3.2 : Congés pour enfants malades

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Au sein de VNF, les jours de congé enfants malades prévus à l'article L. 1225-61 donne lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Pour bénéficier, le salarié doit présenter un justificatif qui peut-être :

- Un certificat médical du médecin traitant ou un bulletin d'hospitalisation justifiant de la présence d'un des parents au côté de l'enfant
- Un justificatif de crèche ou de l'école en cas de fermeture non programmé comme un mouvement de grève par exemple.
- La photocopie de l'arrêt de travail de la nourrice avec une copie de son contrat de travail

Le nombre de jours maximum est comptabilisé en année civile et différencié selon le nombre d'enfants à charge du salarié :
- 6 jours pour le premier enfant
- 8 jours pour deux enfants
- 10 jours pour 3 enfants et plus.

Une transmission de jours de congés enfants malades est possible entre parents salariés et agents publics dans les conditions fixées par décision du Directeur Général.

Sans que ces dispositions n'intègrent la convention collective, des règles de gestion sont fixées par l'accord NAO du 1er août 2025

L'octroi de congés pour enfant malade au sens de la convention collective 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 peuvent demander à bénéficier de souplesses horaires (ex : dérogation à la plage fixe) sous réserve des nécessités de service. Les temps d'absence induits ne sont pas 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).

Article 6.3.3 – Congé de présence parentale

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité dans les conditions prévues par le code du travail.

Les jours d'absence pour congé de présence parentale donneront lieu à maintien intégral du salaire sous déduction des allocations journalières de présence parentale.

Article 6.4 – Jours fériés

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les jours fériés légaux sont définis dans le code du travail (L. 3133-1 et L.3134-13).

Au sein de VNF, les jours fériés sont chômés et payés sauf pour les salariés affectés sur des fonctions dans des services dont l'activité le justifie. Le cas échéant, le salarié est informé lors de son embauche ou de sa mobilité de sa faculté de travailler certains jours fériés. Ils bénéficient dans ce cas des majorations prévues par la convention collective du personnel de VNF.

Les jours fériés prévus à l'article L.3133-1 du code du travail coïncidant avec un samedi ou un dimanche donne lieu à l'attribution d'un jour de récupération au salarié présent au sein de VNF à la date considérée. Les salariés dont le contrat est suspendu sans rémunération à cette date ne peuvent pas bénéficier de cette journée de récupération. Ce(s) jour(s) de récupération devront être pris avant le 31 décembre de l'année considérée.

Dans les conditions prévues par la convention collective, ces jours de récupération pourront venir alimenter le compte épargne-temps. La maladie du salarié pendant un jour férié ne donne droit à aucune récupération.

Article 6.5 : Absences pour maladie ou accident

Article 6.5.1 – Indemnisation des absences

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er juin 2023)

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie (y compris en cas d'état pathologique résultant de la grossesse) ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout salarié bénéficie, à compter du 1er jour d'absence et pendant la durée fixée aux articles 6.5.2 et 6.5.3, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Il en est de même en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique prévue par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale.

Etant donné la subrogation prévue à l'article 6.8, la rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale.
Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par le salarié des 3 conditions cumulatives suivantes :
- avoir justifié, dans les 48 heures, auprès de VNF de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- être pris en charge par la sécurité sociale (pour les absences dont le délai est supérieur au délai prévu au 1° de l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale). Est considéré comme pris en charge le salarié bénéficiaient de prestation en espèces de la part de la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

En tout état de cause, ce maintien de rémunération nette ne doit pas conduire VNF à verser au salarié, en tenant compte des prestations de la sécurité sociale reçues par celui-ci lors de la suspension de son contrat de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 6.5.2 : Durée initiale de l'indemnisation des absences

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 12 février 2018 et 1er juin 2023)

Le maintien de la rémunération nette prévu à l'article 6.5.1 est limité aux 6 premiers mois.
Pour le calcul des 6 mois, la durée de l'absence au travail et celle de la reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique sont, le cas échéant, cumulées.
Pour la détermination des droits du salarié, il est tenu compte, à chaque période de paie, de la durée de maintien de la rémunération nette dont a bénéficié le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application du 1er alinéa du présent article.
Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application en Alsace-Moselle de l'article L. 1226-23 du code du travail.

Article 6.5.3 : Durée supplémentaire de l'indemnisation de certaines absences

(Modifié par l'accord NAO 2024)

Au-delà des 6 premiers mois et dans les conditions de l'article 6.5.1, le salarié bénéficie du maintien à 100 % de sa rémunération nette :
- en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet : pendant toute la durée de l'incapacité donnant droit au versement des indemnités journalières prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ;
- pour les cas suivants médicalement constatés de tuberculose active, de tumeur maligne, d'affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique, de déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, d'infection par le virus de l'immuno-déficience humaine, de psychose, de trouble grave de la personnalité, d'arriération mentale ou de forme grave d'une affection neuro-musculaire : durant une durée maximale de 5 ans ;
- 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.

Article 6.5.4 : Durée supplémentaire de l'indemnisation des autres absences

(Modifié par l'accord NAO 2023 à effet du 1er janvier 2024)

Au-delà des 6 premiers mois, pour les cas non prévus à l'article 6.5.3, 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 6.5.1 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 sécurité sociale en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale

Attention : Le salarié qui est bénéficiaire au 31 décembre 2023 des indemnités journalières complémentaires prévues par l'article 6.5.4 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 bénéficie, à effet du 1er janvier 2024, du maintien de rémunération prévu au I pour la durée de la période de 183 jours restant à courir.

Article 6.5.5 : Incidences de la maladie

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 12 février 2018 et 1er juin 2023)

A/ Absences prolongées pour maladie

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident de trajet et justifiées dans les 48 heures par présentation d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.
En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident de trajet, si le remplacement définitif du salarié s'impose, un salarié peut être licencié dans le respect de la procédure légale de licenciement pour motif personnel, sous réserve d'avoir été préalablement prévenu par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le lancement de cette procédure.
La procédure de licenciement ne peut toutefois être mise en œuvre que si l'absence du salarié dépasse 24 mois. Toutefois, en cas de maladie de longue durée telles que définies à l'article 6.5.2, cette procédure ne peut être mise en œuvre qu'au-delà des périodes de maintien du salaire précisées audit article, soit à l'expiration d'une période maximale de trois ou cinq ans selon les cas.

B/ Absences répétées

En cas d'absences répétées pour maladie perturbant le fonctionnement du service, un salarié peut être licencié dans le respect de la procédure légale de licenciement pour motif personnel, sous réserve d'avoir été préalablement prévenu par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le lancement de cette procédure.

Article 6.5.6 : Cure thermale

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 12 février 2018 et 1er juin 2023)

Le congé pour cure thermale est soit assimilable à un congé sans solde, soit imputable sur les congés payés du salarié. Dans les deux cas, la cure ne pourra être effectuée qu'à condition que le salarié en fasse la demande à VNF dans les 15 jours qui suivent l'accord de la sécurité sociale. En outre, pour les cures dont la date s'impose, VNF se réserve la faculté de différer les dates proposées.
En principe, le congé pour cure thermale n'est pas assimilable à une absence pour maladie. Toutefois, ce congé peut être considéré comme une absence pour maladie dans le cas où la prescription médicale du médecin traitant ou spécialiste indique que la cure s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entrainant une incapacité de travail. Dans ce seul cas, la cure thermale donne droit au salarié aux avantages prévus à l'article 6.5.1.

Article 6.6 : Absences pour maternité ou adoption

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail pour la maternité et par les articles L. 1225-37 et suivants du même code pour l'adoption.

La protection de la maternité est assurée conformément à la loi.
Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, toute salariée bénéficie, à compter du 1er jour d'absence, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par la salariée des 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir informé VNF du début et de la date de fin du congé maternité ;
- Être indemnisée par la sécurité sociale.

Etant donné la subrogation prévue à l'article 6.8, la rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Article 6.7 Congé de paternité

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les salariés de VNF bénéficient dans les conditions prévues par le code du travail d'un congé paternité qui peut se cumuler avec les congés prévus, en cas de naissance ou d'adoption par l'article 6.3.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, tout salarié bénéficie, à compter du 1er jour d'absence, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par le salarié des 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir formulé sa demande de congé dans les délais prévus par le code du travail ;
- Être indemnisé par la sécurité sociale.

La rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale directement à VNF au titre de la subrogation pratiquée par VNF au titre du code de la sécurité sociale. VNF fait l'avance de ces mêmes indemnités journalières, sous réserve de ne pas avoir été informé d'une suspension de leur versement.

Article 6.8 : Subrogation vis-à-vis de la sécurité sociale

Article 6.8.1 : Principe de la subrogation

(Modifié par l'accord NAO 2023 à effet du 1er janvier 2024)

Lorsque la rémunération nette du salarié est maintenue à 100 % ou à 75 % en application des articles 6.5.1 à 6.5.4 et 6.6, VNF est subrogé de plein droit, en application de l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale, au salarié 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 sécurité sociale. VNF perçoit donc directement ces indemnités journalières de la sécurité sociale.
VNF fait l'avance de ces mêmes indemnités journalières, sous réserve de ne pas avoir été informé d'une suspension de leur versement.

Article 6.8.2 : Conséquences de la suspension du versement ou de la réduction des indemnités journalières

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 12 février 2018)

Le présent article n'est applicable qu'en cas de manquement du salarié à ses obligations vis-à-vis de VNF et de la sécurité Sociale. Par conséquent, il ne s'applique pas en cas de dysfonctionnement de la sécurité sociale ou de défaillance de VNF.

Ces obligations sont notamment les suivantes :
- les obligations prévues à l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale,
- la remise de son attestation de la sécurité sociale lors de son embauche,
- l'information de VNF en cas de changement de CPAM (caisse primaire d'assurance maladie),
- la transmission à la sécurité sociale de son arrêt de travail dans les 48 heures.

Lorsque le versement des indemnités journalières par la sécurité sociale est suspendu, VNF peut effectuer une reprise sur la paie du salarié de toutes les sommes (indemnités journalières avancées et rémunérations complémentaires) indûment perçues par le salarié.
Lorsque les indemnités journalières par la sécurité sociale sont réduites, VNF peut effectuer une reprise sur la paie du salarié correspondant à la différence entre les indemnités journalières qui auraient été servies intégralement et les indemnités journalières réduites.

Dans les situations mentionnées aux 2 alinéas précédents, il est fait application de l'instruction relative aux principes de récupération des trop-perçus et indus de paie pour l'information du salarié et pour le remboursement par celui-ci du trop-perçu.

Article 6.9 : Congé parental d'éducation

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les salariés peuvent bénéficier d'un parental dans les conditions prévues par les articles L. 1225-47 et suivant du code du travail.

La période initiale du congé est d'une durée d'un an au plus, et peut être prolongée 5 fois pour prendre fin au plus tard au terme des limites prévues par le code du travail. Le salarié s'attache à vérifier auprès des caisses d'allocations familiales les incidences d'un nombre de renouvellement supérieur à celui-ci prévu par la loi.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les personnels sollicitant un congé parental dont la durée est inférieure à 1 an (renouvellement compris), VNF s'engage pourvoir le poste du salarié absent uniquement par le biais d'un contrat à durée déterminée.

Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 6.10 – Autres congés

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Article 6.10.1 - Absences et congés pour objectifs et convenances personnelles

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les modalités de ces absences et congés sont celles définies par la loi.
Il s'agit plus particulièrement des congés suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé d'enseignement, de recherche et d'innovation,
- congé de solidarité internationale,
- congé de bilan de compétences.

Article 6.10.2 - Absences et congés liés à des activités de représentation syndicale

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

Les modalités de ces absences et congés sont celles définies par la loi.
Il s'agit plus particulièrement des congés suivants :

- Congé de formation économique, sociale, syndicale,
- Formation des représentants du personnel élus ou désignés.

Article 6.10.3 - Congé pour service militaire

(Modifié par l'avenant à la convention collective 1er juin 2023)

En cas de journée défense et citoyenneté et en cas de rappel sous les drapeaux pour effectuer les périodes d'instruction, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.
La situation des salariés réservistes et rappelés sous les drapeaux est fixée par la loi.

Attention : Tout salarié sélectionné pour être juré d'assise bénéficie la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (Accord NAO 2023)

Titre 7 : Durée et aménagement du temps de travail

Article 7.1 Modalités générales de la durée et l'aménagement du temps de travail pour les salariés ayant un décompte horaire de leur temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.1. Dispositions communes à tous les salariés de droit privé ayant un décompte horaire de leur temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif au sein de VNF est fixée à 35 heures soit une durée théorique de travail de 1600 heures par an.

Conformément à la loi n° 2004-10 du 16 décembre 2004, une journée supplémentaire doit être travaillée en qualité de « journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées » ce qui porte la durée annuelle théorique de travail de 1600 à 1607 heures sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Les salariés soumis au régime de forfait en jours ne sont pas concernés par les dispositions relatives à la durée annuelle découlant du présent article.

Article 7.1.2. Notion de temps de travail effectif

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 7.1.3. Comptabilisation des temps de déplacement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016 et l'accord NAO 2024)

Par principe, le temps passé par le salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Cette règle s'applique également pour le trajet inverse.

Quand le salarié se rend directement de son domicile vers un lieu de travail inhabituel (mission – formation…), le temps de déplacement est comptabilisé à partir du domicile du salarié si le temps de trajet excède le temps habituel de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel. Si le temps de trajet vers le lieu de travail inhabituel n'excède pas le temps habituel de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel, le travail du salarié débute à l'heure d'arrivée sur le lieu de travail inhabituel.
Si le salarié, pour se rendre vers un lieu de travail inhabituel, passe par son lieu de travail habituel pour des raisons liées au service (ex : prise d'un véhicule), alors son temps de déplacement est comptabilisé partir du moment où il part de son lieu de travail habituel.
Pour la comptabilisation du temps de déplacement domicile – lieu de travail inhabituel :

- Si la durée du déplacement excède une journée, la prise en compte des temps de déplacement s'applique au premier et au dernier jour de la mission dès lors que le salarié reste dormir sur le lieu de sa mission ;
- Pour les salariés soumis à des horaires individualisés : la durée comptabilisée au titre du déplacement est intégrée au compte débit-crédit du salarié ;
- Pour les salariés à horaires fixes : 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 6 mois. A défaut d'utilisation dans ce délai, le

temps compensé alimente automatiquement le compte épargne temps non monétisable du salarié ;
- Les salariés soumis à un décompte annuel en jours de la durée du travail ne peuvent pas bénéficier de compensation au regard de leur régime de temps de travail.

Le temps de déplacement comptabilisé entre le domicile et un lieu de travail inhabituel peut donc donner lieu à compensation dans les conditions prévues par le présent titre sans que celui-ci ne soit comptabilisé comme du temps de travail effectif pour l'appréciation du respect des dispositions relatives aux temps de repos ou aux durées maximales de travail. Cependant, dès lors que le salarié est amené à se déplacer en voiture, une attention particulière est portée sur la situation du salarié pour encadrer le déplacement de celui-ci.

Le temps de déplacement du salarié entre 2 lieux de travail pendant son horaire de travail est considéré comme du temps de travail effectif et est comptabilisé comme tel. L'horaire de travail est défini au sens du présent titre comme l'horaire pendant lequel le salarié est à la disposition de VNF. Les horaires ne doivent pas conduire au dépassement des durées maximales de travail.

En matière de temps de déplacement, certaines dispositions spécifiques liées au déplacement pour intervenir en période d'astreinte sont prévues dans les conditions de l'article 7.7 du présent titre 7.

Article 7.1.4. Durées maximales du travail et durées minimales de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.4.1. Durée quotidienne du travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Cette durée quotidienne maximale de travail effectif peut être portée à 12 heures en cas de circonstances exceptionnelles et particulières dans le but d'assurer ou rétablir la continuité du service public, assurer la protection des personnes et des biens ou mettre en œuvre des mesures de prévention ou de sécurité exigées notamment dans le cadre d'interventions pendant la réalisation d'astreintes.

Article 7.1.4.2. Durée hebdomadaire du travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément aux articles L. 3121-20 et suivants du code du travail, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures par semaine. VNF ne peut déroger à cette durée hebdomadaire maximale que dans les cas et conditions prévus par le code du travail.

De plus, conformément à l'article L. 3121-22 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures en moyenne.

Article 7.1.4.3. Repos quotidien

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à ce principe en cas de circonstances exceptionnelles et particulières dans le but d'assurer ou rétablir la continuité du service public, assurer la protection des personnes et des biens ou mettre en œuvre des mesures de prévention ou de sécurité exigées notamment dans le cadre de réalisation d'astreintes. Les activités éligibles à cette dérogation sont :

- les activités en lien avec la maintenance ou l'exploitation opérationnelle des voies navigables. En effet, les parties conviennent que ces activités qui concourent à l'exécution des prestations de transport ainsi qu'à la protection des biens et des personnes ;
- les activités liées au fonctionnement des Services des systèmes d'Information (SSI).

Dans tous les cas, la durée du repos quotidien ne pourra être inférieure à 9 heures. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 heures et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

Article 7.1.4.4. Repos hebdomadaire

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Par principe, et conformément aux articles L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. VNF peut y déroger dans les cas et conditions prévues par le code du travail.

Article 7.1.4.5. Temps de pause

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Chaque salarié bénéficie d'une pause méridienne de 45 minutes au minimum consacrée au repas sauf exception liée à l'organisation du service. En cas d'exception liée à cette organisation de service, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Celle-ci est rémunérée. Ces 20 minutes peuvent être accordées à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Les salariés peuvent également bénéficier de pauses prises obligatoirement à l'intérieur des locaux de travail d'une durée ne pouvant excéder 15 minutes par jour. Durant ce temps de pause, les salariés restent à la disposition de VNF.

Article 7.1.5. Contrôle de la durée du travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le principe d'un contrôle effectif des durées de travail pour l'ensemble des salariés est mis en œuvre au sein de VNF. De manière générale, un état du nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois précédent figure sur le bulletin de paye établi pour chaque salarié.

Concernant les salariés soumis à un horaire individualisé de travail, VNF met en place un moyen de décompte quotidien de la durée du travail. Les outils de gestion informatiques des temps dont bénéficient les services ne constituent qu'une aide au contrôle. Le rôle des cadres et managers est donc de toute première importance.

Eu égard à leurs fonctions (exploitation, maintenance…), si certains salariés ne peuvent pas avoir accès à l'outil de gestion informatique des temps, le contrôle du temps de travail s'effectue sur la base de

fiches déclaratives mensuelles remplies par le salarié, visées par le supérieur hiérarchique concerné et transmises mensuellement au pôle de proximité des ressources humaines.

Concernant les salariés amenés à travailler en équipes successives, par relais ou roulement, VNF établit un planning collectif et individuel qui est remis aux salariés concernés.

Le contrôle de la durée du travail pour les salariés soumis au forfait jour est réalisé conformément aux dispositions de l'article 7.5 du présent titre 7.

Article 7.1.6. Heures supplémentaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.6.1. Définition de l'heure supplémentaire

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Par définition, une heure supplémentaire est une heure de travail effectif réalisée à la demande du supérieur hiérarchique au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail. La réalisation d'heures supplémentaires doit effectivement répondre à une surcharge ponctuelle et temporaire de travail. Au sein de VNF, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. L'accomplissement d'heures supplémentaires à l'intérieur et au-delà de ce contingent respecte les dispositions de l'article L. 3121-30 et suivants du code du travail.

La demande du supérieur hiérarchique doit être formalisée par écrit, préciser le motif du recours aux heures supplémentaires, le contingent prévisible et la période pendant laquelle le salarié a vocation à exécuter ces heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires est différent selon le régime de temps de travail (horaires fixes, individualisés, travail en cycles…) et est précisé dans le présent titre pour chaque type d'aménagement du temps de travail (hors saisonniers et salariés affectés aux passages spéciaux).

Article 7.1.6.2. Rémunération et repos compensateur de remplacement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Sous réserve qu'elles aient été autorisées par le supérieur hiérarchique, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la loi sauf dispositions plus favorables prévues par accord collectif. A la demande du salarié, le paiement des heures supplémentaires peut-être intégralement remplacé par un repos compensateur de remplacement (RCR).

L'utilisation de ce repos compensateur de remplacement s'effectue par demi-journée ou journée complète dès lors que le nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur de remplacement est suffisant au regard de la modalité d'aménagement du temps de travail du salarié concerné.

Dès lors que le repos compensateur de remplacement atteint une demi-journée, le salarié dispose de 2 mois pour demander son utilisation. La demande du salarié est effectuée au moins 7 jours calendaires avant la prise de ce repos compensateur de remplacement. VNF peut reporter 2 fois au maximum la prise de ce repos pour des nécessités de service sans que le délai de 2 mois précité ne soit dépassé.

Article 7.1.6.3. Contrepartie obligatoire en repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Chaque salarié qui accomplit des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel prévu à l'article 7.1.6.1 du présent titre bénéficie d'un droit à contrepartie obligatoire dans les conditions prévues par les dispositions des articles D. 3121-7 et suivants du code du travail. La contrepartie obligatoire sous forme

de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel.

Article 7.1.7. Gestion des JRTT et jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.7.1. Modalités d'acquisition et de prise des JRTT

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour les salariés soumis à un mode d'aménagement du temps de travail ouvrant droit à l'attribution de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT), l'acquisition est JRTT est progressive. Les JRTT peuvent être utilisés à partir du moment où ils ont été acquis.

Les JRTT acquis doivent être utilisés dans l'année civile au cours de laquelle ceux-ci ont été acquis. Une tolérance est accordée pour l'utilisation des JRTT jusqu'au dernier jour des vacances de Noël telles que fixées par le calendrier scolaire.

Précision de l'accord NAO du 1er août 2025 => Prend effet à compter du 1er janvier 2026

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 solde de jours acquis sur son compte épargne temps au choix du salarié concerné ou à une reprise en paie au moment du solde tout compte du salarié.

Article 7.1.7.2. Planification des JRTT et jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Dans l'intérêt de chacun et de la continuité du service, la planification de ces absences doit être effectuée le plus en amont possible.

Les demandes d'absence doivent être effectuées au plus tard 7 jours avant le jour de l'absence envisagée. Si la date souhaitée par le salarié n'est pas compatible avec les nécessités de service, le salarié doit proposer une autre date pour l'utilisation de sa JRTT ou de son jour de repos. En deçà de ce délai de 7 jours, les modifications d'absences ou demandes d'absences exceptionnelles et non prévisibles sollicitées par le salarié pourront être traitées, sous réserve d'un avis favorable du responsable hiérarchique.

En cas de modification par le responsable hiérarchique des dates retenues, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Toute modification doit-être exceptionnelle et ne doit intervenir qu'en cas de circonstances particulières liées au fonctionnement du service, non connues au moment de l'acceptation.

Article 7.1.7.3. Incidence des absences sur les jours d'ARTT

(Modifié par l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de VNF du 13 février 2020)

Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail à l'exception des absences suivantes :

- Absences pour les congés maternité / d'adoption ou de paternité ;

Hormis les exceptions citées ci-dessus, toute absence continue ou discontinue d'une durée égale à 15 jours calendaires entraîne la minoration du droit à RTT égal à (Dotation RTT mensuelle /2).

Article 7.1.8. Journée de solidarité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.8.1. Obligation légale

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

En application de loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 instaurant une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, VNF organise les modalités de réalisation de cette journée. Cette obligation s'applique l'ensemble des salariés relevant du code du travail.

Article 7.1.8.2. Modalités de réalisation de la journée de solidarité pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Au sein de VNF, le lundi de pentecôte est une journée fériée et chômée sauf exception liée la continuité du service. La journée de solidarité s'accomplit, sauf cas particulier, selon l'une des modalités suivantes :

Modalité 1 :

Pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail et assujettis à la modalité A d'aménagement du temps de travail, la journée de travail supplémentaire, dénommée « journée de solidarité », est accomplie par la suppression d'une journée de réduction du temps de travail pour les personnels précités.

Dans la mesure où la durée quotidienne du travail correspondante à la modalité A est supérieure à 7 heures, la différence est restituée aux salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours RTT attribués est calculé au prorata du nombre de jours RTT attribués aux salariés à temps plein en fonction de leur organisation de travail, déduction faîte de la journée de solidarité.

Modalité 2 :

Pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail non soumis à la modalité A d'aménagement du temps de travail, la journée de solidarité est fractionnée en tranches horaires. Ce fractionnement doit être effectif et doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an sans que ces heures ne soient assimilées à des heures supplémentaires. Cette durée de 7 heures est réduite proportionnellement à la quotité de travail du salarié à temps partiel. Les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires. En cas de passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement au cours de l'année, il est pris en compte la quotité de temps de travail du salarié au 1er janvier.
La réalisation de ces heures dites de solidarité doit être effectuée au plus tard le 30 novembre. La réalisation de cette obligation donnera lieu à la mention de la réalisation de la journée de solidarité pour tous les salariés sur le bulletin de paie du mois de décembre de l'année considérée.
L'accomplissement d'une heure de solidarité doit être précédé d'une concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur le jour et l'heure notamment en cas de souhait particulier du salarié en horaires fixes. Dans tous les cas, la réalisation de ces heures de solidarité ne doit pas conduire au dépassement des durées maximales de travail rappelées dans le présent titre.

Modalité 3 :
Pour les salariés soumis au régime du forfait en jours décrit à l'article 7.5 du présent titre 7, l'accomplissement de la journée de solidarité a pour effet de soustraire une journée de repos aux salariés concernés.

Article 7.1.8.3. Cas des salariés nouvellement embauchés
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Lors de l'embauche, il sera demandé au salarié s'il a accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité. En cas d'accomplissement de cette journée de solidarité, il ne sera pas demandé au salarié d'effectuer les heures visées ci-dessus. Il devra fournir soit une attestation de son ancien employeur à titre de preuve soit une copie du bulletin de paie mentionnant la réalisation de cette journée.

En cas de réalisation partielle de sa journée de solidarité chez son ancien employeur, le salarié nouvellement embauché devra effectuer les heures restant dues au titre de la journée de solidarité.

Article 7.1.8.4. Non accomplissement de la journée de solidarité par le salarié soumis à un horaire individualisé relevant de la modalité 2
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Sans que cela ne constitue une sanction disciplinaire, la situation du salarié sera régularisée à l'initiative de VNF, après information du salarié concerné, par le retrait sur son compteur de crédit-débit du nombre d'heures faisant défaut au titre de la journée de solidarité.

Article 7.1.8.5. Rupture du contrat de travail
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant la réalisation de la totalité de ses heures de solidarité ou avant que soit mentionné l'accomplissement de la journée de solidarité sur le bulletin de paye, le pôle de proximité des ressources humaines compétent lui remet une attestation récapitulant la situation du salarié vis-à-vis de la journée de solidarité.

Article 7.1.9. Dispositions particulières applicables aux salariés à temps partiel
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.9.1. Définition
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

VNF se conforme à la définition et aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Article 7.1.9.2. Recours au travail à temps partiel à l'initiative de VNF
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

En cas de besoin, VNF peut avoir recours au travail à temps partiel et répartir la durée du travail sur la semaine, la quinzaine ou le mois. Le temps partiel annualisé n'est pas ouvert au sein de VNF.

Article 7.1.9.3. Passage à temps partiel à la demande du salarié
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.1.9.3.1. Demande de passage à temps partiel dans le cadre d'un congé légal
(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le salarié peut demander le bénéfice d'un congé à temps partiel si des dispositions légales ou réglementaires le prévoient. Le salarié respecte les dispositions légales et réglementaires pour formuler sa demande auprès de son supérieur hiérarchique. A défaut de procédure légale ou réglementaire, celui-ci respecte la procédure décrite pour un passage à temps partiel dans le cadre de convenances personnelles.

Article 7.1.9.3.2. Demande du salarié pour convenances personnelles

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016 et par l'accord NAO 2022)

En dehors des congés légaux qui peuvent être réalisés à temps partiel et du dispositif de temps partiel sénior, les salariés peuvent être autorisés, sous réserve des nécessités de service, à exercer leur activité à temps partiel pour simples convenances personnelles.

Les autorisations sont données pour une durée maximale d'un an renouvelable, sous réserve des nécessités de service. Si une autorisation est octroyée, un avenant temporaire au contrat de travail du salarié est alors rédigé. A l'issue du travail à temps partiel, le salarié retrouve son emploi à temps plein. Toute demande de passage à temps partiel pour convenances personnelles doit être déposée par le salarié par écrit au moins un mois avant la date d'effet souhaitée auprès de son supérieur hiérarchique. Son supérieur hiérarchique apporte une réponse au salarié dans les 15 jours suivants la demande après consultation du pôle de proximité des ressources humaines. En cas de refus, celui-ci est motivé.

Article 7.1.9.3.3. Temps partiel relatif aux politiques sociales

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Outre les différents types de temps partiel précités, d'autres, relatifs à des thématiques sociales (égalité-hommes femmes, handicap, sénior…), peuvent être mis en place.

Article 7.1.9.4. Interruption journalière d'activité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. De plus, aucune interruption d'activité ne peut intervenir en-deçà d'une heure continue de travail.

Article 7.1.9.5. Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit comporter certaines mentions obligatoires mentionnées à l'article L.3123-6 du code du travail et portées au titre 5.

Article 7.1.9.6. Délais de prévenance de la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le délai de prévenance de la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est de 7 jours ouvrés. Toutefois en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 3 jours ouvrés.

Article 7.1.9.7. Egalité de traitement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits que les salariés à temps complet sous réserve des dispositions liées au temps de travail qui s'applique au prorata temporis de leur quotité de travail dans les conditions prévues par l'article L. 3123-5 du code du travail.

Article 7.1.9.8. Heures complémentaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le salarié peut être amené à réaliser des heures complémentaires au-delà de la durée de travail prévu dans son contrat jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Cependant, le salarié pourra refuser d'accomplir des heures complémentaires :

- Soit au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévu au contrat du salarié selon le type de temps partiel mis en place ;
- Soit lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;

Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Article 7.1.9.9. Priorités

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément à l'article L. 3123-3 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel au sein de l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. VNF porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La disposition ci-dessus ne doit pas s'interpréter comme un droit absolu du salarié d'occuper le poste sur lequel celui-ci dispose d'une priorité. Le refus de VNF de lui octroyer le poste reste possible mais doit-être motivé par écrit au salarié concerné.

Article 7.2. Modalités applicables aux personnels administratifs ayant un décompte horaire de leur temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.2.1. Définition du personnel administratif

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Est considéré comme personnel administratif au sens de la convention collective, l'ensemble des personnels qui ne sont pas affectés sur les emplois liés à l'exploitation opérationnelle ou à la maintenance opérationnelle du réseau navigable au sens du décret n° 2014-131 du 14 février 2014 définissant les catégories de personnel ayant vocation à occuper les types d'emplois de Voies navigables de France.

Article 7.2.2. Mode d'aménagement du temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les différents modes d'aménagement et de réduction du temps de travail au sein de Voies navigables de France sont :

Nom de la modalité	Durée hebdomadaire de travail	Durée quotidienne de travail	Nombre de jours RTT octroyés	Nombre de jours travaillés dans la semaine
Modalité A	38h30	7h42	19 jours *après déduction de la journée de solidarité*	5
Modalité B	35h	7h	aucun	5
Modalité C	35h	8h45	aucun	4
Modalité D	30h ou 40h selon la semaine	7h30 ou 8h selon la semaine	aucun	4 ou 5 selon la semaine
Modalité E	35h	7h45	aucun	4,5

Par principe, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein sont soumis à la modalité A pour l'aménagement de leur temps de travail et travaillent habituellement du lundi au vendredi sauf nécessité liée au service (ex : foire commerciale…). Ceux-ci bénéficient de 20 jours ARTT auxquels est soustraite une journée au titre de la journée de solidarité.

Par dérogation, le salarié peut demander d'être soumis à un mode alternatif d'aménagement de son temps de travail (modalité B à E). Cette demande est acceptée ou refusée par le responsable hiérarchique au regard des nécessités de service. Le choix de la modalité du temps de travail se fait pour une année civile complète. Si le salarié ou le responsable hiérarchique ne sollicite pas de changement, le salarié demeure soumis à ce mode d'aménagement alternatif du temps de travail par année civile complète par tacite reconduction.

Si un salarié souhaite modifier sa modalité de temps de travail pour adopter un mode alternatif d'aménagement de son temps de travail (modalité B à E) pour la nouvelle année civile à venir, celui-ci doit effectuer sa demande auprès de son supérieur hiérarchique au plus tard le 15 novembre de l'année N-1. Cette demande doit comporter les raisons qui motivent ce changement. Le supérieur hiérarchique après concertation du pôle de proximité des ressources humaines fournit une réponse au salarié demandeur au plus tard le 15 décembre de l'année N-1. En cas de refus, celui-ci doit-être motivé. Un salarié ayant adopté un mode alternatif d'aménagement de son temps de travail peut revenir de plein droit à la modalité A pour l'année civile à venir en respectant la même procédure et les mêmes délais précités.

Si le responsable hiérarchique du salarié souhaite que le salarié soit de nouveau soumis à la modalité A pour l'année civile à venir, celui-ci doit respecter une durée de préavis identique à celle imposée au salarié. Cette demande doit-être motivée par le responsable hiérarchique par des raisons liées au service. Dans ce cas, cette modification s'impose au salarié.

La modification de la modalité du temps de travail en cours d'année est impossible, sauf cas exceptionnels appréciés par le Directeur territorial compétent ou par le Secrétaire Général du Siège.

Article 7.2.3. Réduction hebdomadaire du temps de travail pour les salariés à temps partiel

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les salariés à temps partiel effectuent leur temps de travail selon une des modalités suivantes :

Nom de la modalité	Durée hebdomadaire de travail	Nombre de jours RTT octroyés	Nombre de jours travaillés dans la semaine
90%			
Modalité A	34h39	17,5	4,5
Modalité C	31h30	0	
80%			
Modalité A	30h48	15,5	4
Modalité C	28h00	0	
70%			
Modalité A	26h57	13,5	3,5
Modalité C	24h30	0	
60%			
Modalité A	23h06	11,5	3
Modalité C	21h00	0	
50%			
Modalité A	19h15	9,5	2,5
Modalité C	17h30	0	

L'organisation du temps de travail à temps partiel peut être réalisée sur la semaine, la quinzaine ou le mois.

Article 7.2.4. Horaires individualisés et horaires fixes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Chaque mode d'aménagement du temps de travail peut être exécuté par la fixation d'horaires fixes ou individualisés.

Article 7.2.4.1. Horaires fixes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.2.4.1.1. Définition de l'horaire fixe

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'horaire fixe est un horaire imposé au salarié au regard de l'organisation et des nécessités du service. Dans ce cas, le salarié n'a pas le choix de l'heure d'arrivée et de départ à son poste de travail. Cet horaire fixe est réservé et limité aux salariés dont les missions sont incompatibles avec la possibilité de travailler en horaires individualisés. L'horaire fixe concerne donc les salariés affectés à l'exploitation et à la maintenance opérationnelle du réseau navigable.

Les principes à respecter lors de l'organisation du travail en horaires fixes sont :
- Une pause méridienne obligatoire de 45 minutes au minimum sauf exception au regard des nécessités de l'organisation du service ;
- le respect des durées maximales de travail ;
- une amplitude de travail de 12 heures au maximum.

Article 7.2.4.1.2. Décompte des heures supplémentaires dans le cadre de l'horaire fixe

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour les services à horaires fixes et sauf aménagement spécifique du temps de travail prévu par accord collectif ou par décision de l'employeur, est comptabilisée comme heure supplémentaire toute heure accomplie par le salarié, à la demande de son supérieur hiérarchique, au-delà de la durée de travail quotidienne appliquée au service d'appartenance du salarié. Pour le décompte des heures supplémentaires, il est procédé à l'arrondi au quart-d 'heure supérieur. Si les heures supplémentaires sont décomptées quotidiennement, le calcul des majorations s'effectue sur la semaine.

Article 7.2.5. Horaires individualisés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.2.5.1. Définition de l'horaire individualisé

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'horaire individualisé (usuellement dénommé horaire variable) permet à chaque salarié de l'établissement de déterminer librement le début et la fin de chacune de ses périodes de travail dans le cadre des plages fixes et variables définies à l'article 7.2.5.4 et 7.2.5.5 du présent titre. Cette organisation implique une période de référence au sein de laquelle chaque salarié doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Article 7.2.5.2. Période de référence

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Au sein de VNF, la période de référence au sein de laquelle chaque salarié doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée est le mois.

Article 7.2.5.3. Bénéficiaires de l'horaire individualisé

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Bénéficient d'un horaire individualisé, les personnels dont la fonction et les missions afférentes sont compatibles avec ce mode d'organisation. L'organisation du temps de travail à temps partiel ne fait pas obstacle au bénéficie de l'horaire individualisé.

Article 7.2.5.4. Plages fixes de présence obligatoire

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'organisation des horaires individualisés doit comprendre des plages fixes de présence obligatoire d'une durée ne pouvant être inférieure à 4 heures par jour. La journée de travail comprend 2 plages fixes, l'une le matin, l'autre l'après-midi.
Chaque Direction Territoriale et le Siège de VNF fixe par décision après consultation du Comité technique unique de proximité les plages fixes de présence obligatoire sous réserve du respect des dispositions du paragraphe précédent. A défaut de décision du Directeur Territorial compétent ou du Secrétaire Général du Siège, les plages fixes sont fixées ainsi : Matin : 10h-12h / Après-midi : 14h-16h.

Attention : Indépendamment des dispositions prévues dans le cadre de maladies particulières (exemple : L.1226-5 du code du travail), les salariés amenés à se rendre à des rendez-vous médicaux ou à des opérations de dépistage organisées par les autorités publiques peuvent demander à bénéficier de souplesses horaires (ex : dérogations à la plage fixe) sous réserve des nécessités de service. Les temps d'absence induits ne sont pas 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. (Accord NAO 2023)

Article 7.2.5.5. Plages variables

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'organisation des horaires individualisés doit comprendre des plages variables à l'intérieur desquelles le salarié choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ. Chaque Direction Territoriale et le Siège de VNF fixe après consultation du Comité technique unique de proximité les plages variables sous réserve de ne pas dépasser une amplitude de 12h entre le début de la première plage variable et la fin de la dernière plage variable de la journée. A défaut de décision du Directeur Territorial compétent ou du Secrétaire Général du Siège, les plages variables sont fixées ainsi :

- Plage variable du matin 7h30 – 10h
- Plage variable du midi 12h – 14h
- Plage variable de l'après-midi 16h - 19h30.

Toutes heures effectuées à l'initiative du salarié avant ou après les horaires délimitant la plage variable ne seront pas comptabilisées.
L'organisation d'un service en horaires individualisés ne fait pas obstacle à ce que des salariés soient amenés à réaliser des permanences en dehors des plages fixes au regard de leur fonction. Le cas échéant, cela est indiqué dans la fiche de poste du salarié concerné.

Article 7.2.5.6. Dispositif de crédit débit

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le système d'horaires individualisés induit un dispositif de crédit-débit permettant le report d'un nombre limité d'heures en débit ou en crédit d'un mois sur l'autre. Au sein de VNF, le nombre d'heures reportables d'un mois sur l'autre est au maximum de 12 heures en crédit ou en débit.
Dans tous les cas, il est de la responsabilité du salarié d'accomplir le nombre suffisant d'heures pour ne pas avoir un compteur-temps débiteur de plus de 12 heures à la fin de la période de référence. A défaut de régularisation dans le mois suivant, une retenue sur salaire du salarié pourra être réalisé au regard du nombre d'heures en deçà du débit autorisé de 12 heures. Au surplus, une procédure disciplinaire pourra être engagée contre le salarié fautif.

Article 7.2.5.7. Calcul des heures supplémentaires dans le cadre d'horaires individualisés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Compte tenu des possibilités offertes aux salariés qui leur autorisent une certaine latitude dans la répartition de leur charge de travail sur la période de référence, les heures supplémentaires se définissent comme les heures effectuées, sur demande écrite du supérieur hiérarchique au-delà de la durée hebdomadaire de travail correspondant à la modalité de travail choisie par le salarié. Dans ce cadre, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile en fonction des heures réellement réalisées. Le salarié qui effectue de sa propre initiative des heures au-delà de la durée hebdomadaire correspondant à sa modalité de travail n'ouvre pas droit au bénéfice des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires comptabilisées sont déduites du compteur du salarié. Pour le décompte des heures supplémentaires, il est procédé à l'arrondi au quart-d 'heure supérieur.

Article 7.2.5.8. Contrôle des compteurs des salariés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les parties conviennent de la nécessité de porter une attention particulière au nombre d'heures réalisées au-delà du crédit d'heures autorisé afin d'éviter tout écrêtage au sein de l'établissement. A ce titre, les parties conviennent de la mise en place progressive d'outils permettant aux responsables hiérarchiques d'être alertés sur ces dépassements afin de leur permettre après concertation avec le salarié d'en identifier la cause précise (surcharge de travail, évènement ponctuel particulier ou présentéisme) et de mettre en œuvre les moyens de faire cesser le dépassement du crédit d'heures autorisé.

Article 7.2.5.9. Récupération dans le cadre de l'horaire individualisé

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Par homogénéisation avec l'accord collectif relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des personnels de droit public de VNF, l'application de l'horaire variable ouvre droit en sus des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail, à des récupérations, par demi-journée ou journée complète, de la durée du travail accomplie au-delà de la durée hebdomadaire fixée par la modalité appliquée dont le nombre est limité à :

Modalité A	De ½ à 1 journée par mois dans la limite de 12 jours par an
Modalité B	De ½ à 2 jours par mois dans la limite de 24 jours par an
Modalité C	
Modalité D	
Modalité E	

Ces journées ou demi-journées de récupération sont prises soit à l'intérieur de la période de référence, soit sur la période de référence suivante, dans la limite du dispositif crédit-débit.

Article 7.2.6. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Des dispositions spécifiques sont prévues pour l'accompagnement des femmes enceintes dans l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19/03/2007 et son avenant du 29/06/2012.

Article 7.3. Modalités d'aménagement du temps de travail des salariés affectés à l'exploitation ou à la maintenance opérationnelle de VNF

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.3.1. Modalités d'aménagement du temps de travail des personnels chargés de maintenance opérationnelle du réseau navigable

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les personnels chargés de la maintenance opérationnelle du réseau navigable de droit privé employés par Voies navigables de France exercent leurs missions dans le cadre des modalités décrites à l'article 7.2.2 de la présente convention collective. Le choix de la modalité appartient au responsable hiérarchique en fonction de l'organisation du service et après concertation du salarié concerné.
La modalité retenue s'exerce selon un horaire fixe ou individualisé en fonction des possibilités offertes au regard des missions du salarié, des nécessités et de l'organisation du service.

Par exception, l'aménagement et l'organisation du temps de travail des salariés saisonniers et des salariés affectés sur le passage spécial de Riqueval et sur les péages de la Moselle fait l'objet d'accords

collectifs indépendants de la convention collective. Les dispositions du présent article 7.3 ne leur sont donc pas applicables.

Article 7.3.2. Heures supplémentaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.3.2.1. Réalisation d'heures supplémentaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les personnels chargés de maintenance opérationnelle du réseau navigable de droit privé peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires à la demande de leur supérieur hiérarchique. Les dispositions relatives au décompte et au calcul des heures supplémentaires sont identiques aux dispositions précitées concernant les personnels administratifs.

Article 7.3.2.2. Taux de majoration des heures supplémentaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les heures supplémentaires accomplies par les personnels chargés de la maintenance opérationnelle du réseau navigable de droit privé sont majorées au taux suivant :

- 37% pour les 8 premières heures (HS1);
- 64% pour les heures suivantes (HS2).
- 119 % pour les heures de 22h à 7h (HS3)

Si les heures supplémentaires sont accomplies un samedi, un dimanche, un jour férié, les majorations susmentionnées se cumulent avec les majorations prévues par la convention collective.
Toutefois, chacune de ces types de majorations n'est pas prise en compte dans la base de calcul de l'autre.

Article 7.3.2.3. Réalisation d'astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les personnels chargés de maintenance opérationnelle du réseau navigable de droit privé employés par Voies navigables de France peuvent-être amenés à réaliser des astreintes d'exploitation dans le cadre prévu par la convention collective du personnel de Voies navigables de France.

Article 7.4. Modalités applicables aux personnels mis à disposition.

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les dispositions du présent titre s'appliquent de plein droit aux salariés qui y sont mis à disposition par Voies navigables de France.

Article 7.5. Dispositions spécifiques relatives au forfait annuel en jours pour les salariés cadres.

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.5.1. Définition du forfait jour pour les cadres

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le forfait en jours sur l'année consiste à décompter le temps de travail non pas selon une référence horaire mais selon un nombre de jours travaillés sur l'année. Le champ d'application de ce mode particulier de décompte du temps de travail est défini conformément aux dispositions du présent titre.

Article 7.5.2. Champ d'application du forfait jours

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément aux dispositions du code du travail, les dispositions contenues dans le présent titre s'appliquent aux cadres :

- Soit dont la nature de leurs fonctions ou leur rythme de travail ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- Soit dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Au sein de VNF, au regard de leurs fonctions, les cadres de Direction (niveau 9 et 10) à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du code du travail sont obligatoirement soumis au forfait en jours sur l'année.

Pour les cadres de catégorie Expert-Cadre (Niveau 6-7-8), ceux placés dans l'une des deux situations prévues par le code du travail rappelé au début du présent article ; chefs d'une unité territoriale d'itinéraire ou placés sous l'autorité directe du Directeur Général, du Directeur territorial ou du Directeur territorial adjoint (N-1) peuvent -être soumis avec leur accord et sur proposition du Directeur Général ou du Directeur territorial compétent au régime du forfait en jours sur l'année. Le cas échéant, cette information est portée à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines et des Moyens (DRHM).

A titre dérogatoire, les autres cadres de la catégorie Expert-Cadre (Niveau 6-7-8) peuvent bénéficier avec leur accord du régime du forfait en jours sur l'année sur proposition du Directeur Territorial compétent ou du Secrétaire Général du Siège. Le cas échéant, le bénéfice du régime du forfait en jours sur l'année est soumis à l'accord préalable de la DRHM.

Dans le cadre des entretiens professionnels, un examen des situations individuelles est effectué au regard des critères relatifs au champ d'application du forfait en jours sur l'année. Le cas échéant, il est proposé au salarié de revenir sur un régime de décompte horaire de son temps de travail. Celui-ci aura le choix de conserver le dispositif au forfait ou de revenir sur un régime de décompte horaire de son temps de travail.

La formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique est consultée annuellement sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Un bilan annuel sur l'application de ces dispositions est présenté au CHSCT Central de Voies navigables de France après présentations respectives des bilans locaux en Comités Locaux d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CLHSCT).

Article 7.5.3. Recours aux conventions individuelles de forfait

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.5.3.1. Définition

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

La convention individuelle de forfait est l'accord écrit passé entre l'employeur et un salarié sur la forfaitisation de la durée du travail dans les conditions prévues par le titre 7 de la convention collective, la rémunération étant forfaitisée, quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Article 7.5.3.2. Contenu de la convention individuelle de forfait

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

La convention individuelle de forfait est obligatoirement écrite. La convention doit préciser, outre la référence aux présentes dispositions :

- les raisons pour lesquelles le salarié concerné est éligible au forfait jour au regard notamment de son autonomie ou de la nature de ses fonctions ;
- Le nombre de jours travaillés compris dans le forfait, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos. Ce nombre doit être conforme au nombre de jours travaillés prévus dans la convention collective ;
- la rémunération, celle-ci devant être fixée en rapport avec les missions et contraintes qui sont imposées au salarié dans les conditions prévues par le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'établissement et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 7.5.3.3. Caractère obligatoire de la convention individuelle de forfait

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur, est impérative pour tous les salariés soumis au régime du forfait en jour. Celle-ci peut prendre la forme d'un article dans le contrat de travail du salarié concerné.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait ni sanctionner l'intéressé.

Article 7.5.4. Nombre de jours travaillés et jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.5.4.1. Calcul du nombre de jours travaillés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le nombre de jours travaillés par un salarié au titre d'une année civile complète est fixé à 205 jours auquel s'ajoute la journée de solidarité ce qui porte le nombre de jours travaillés à 206 jours au maximum.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata temporis. La rémunération des salariés soumis au régime du forfait en jours est proratisée en cas d'arrivée ou de départ en fonction du nombre de jours ouvrés à compter de la date d'embauche ou de sortie.
Pour les salariés qui souhaitent avoir une activité réduite, le nombre de jours de travail sur l'année peut être inférieur à 206 jours après accord de l'employeur au regard des nécessités du service. Le salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le salarié travaillant à temps complet sans pouvoir bénéficier des dispositions du code du travail ou de la sécurité sociale relatives au temps partiel. Ces situations doivent rester exceptionnelles et temporaires.
Pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux.

Pour les salariés bénéficiant de jours de congés conventionnels (Article 6.1.1 de la convention collective) ou de jours de fractionnement (Article 6.1.2 de la convention collective), le plafond précité est diminué à due concurrence du nombre de jours conventionnels dont le salarié peut bénéficier.
Le nombre de jours travaillés pourra être supérieur à 206 jours par le placement de jours de repos ou de congés sur le compte épargne temps du salarié sans que cela ne soit assimilé à une renonciation du

salarié de ces jours de repos au sens de l'article L.3121-59 du code du travail. Les conditions d'utilisation du compte épargne temps sont fixés à l'article 7.8 de la convention collective.

Article 7.5.4.2. Incidence des absences

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.5.4.2.1. Dispositions générales

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

De manière générale, les jours d'absence (indemnisés ou non), les congés et autorisations d'absences conventionnels tels que précisés par la convention collective ainsi que les jours d'absence pour maladie non indemnisés doivent être déduits du nombre annuel de jours à travailler fixé dans le forfait. Ces jours ne réduisent pas le nombre de jours de repos d'un salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine. Néanmoins, les absences non assimilées à du temps de travail donnent lieu à une minoration du droit à jours de repos de réduction du temps de travail (JRTT) dans les mêmes conditions que pour les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail.

Article 7.5.4.3. Modalités de décompte des journées de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour les cadres soumis au forfait jour, est assimilée à une demi-journée de travail, toute journée d'une durée supérieure à 2 heures 30 minutes et inférieure ou égale à 5h00 et comme journée, toute journée d'une durée supérieure à 5h00.

Lorsque le salarié se déplace pour suivre une formation en lien avec ses missions dans l'établissement, ces formations ont lieu pendant les jours d'ouverture de l'établissement et sont comptées comme du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est en déplacement pour raisons de service pendant ses jours de repos hebdomadaires, ces derniers sont assimilés à du temps de travail effectif et décomptés comme tels sur le forfait.

Article 7.5.4.4. Jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.5.4.4.1. Calcul du nombre de jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les salariés soumis au forfait jour occupant leur emploi à temps complet bénéficient de jours de repos afin que ceux-ci travaillent effectivement 205 jours par année civile auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Le nombre de jours de repos accordé aux cadres soumis au régime du forfait jour est calculé annuellement ainsi qu'il suit :

Nombre de jours dans l'année – (205 jours travaillés + 25 jours de congés payés légaux + le nombre de jours de repos hebdomadaires (week-end) + 11 jours fériés).

Ainsi, ceux-ci bénéficient donc de 20 jours de repos par an auquel est soustraite une journée au titre de la journée de solidarité soit 19 jours de repos. L'octroi de ces jours de repos est progressif au cours de l'année. Les jours de repos acquis et non utilisés en fin d'année civile peuvent être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies par l'article 7.8.3.1 de la convention collective.

Article 7.5.4.4.2. Planification des jours de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Dans l'intérêt de chacun et de l'établissement, la planification de ces jours doit être effectuée le plus en amont possible entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Les demandes d'absence doivent être effectuées au plus tard 7 jours avant le jour de l'absence envisagée. Si la date souhaitée par le salarié n'est pas compatible avec les nécessités de service, le salarié doit proposer une autre date pour l'utilisation de sa journée de repos. En deçà de ce délai de 7 jours, les modifications d'absences ou demandes d'absences exceptionnelles et non prévisibles pourront être traitées, sous réserve d'un avis favorable de la hiérarchie.

En cas de modification par le responsable hiérarchique des dates retenues, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Toute modification doit-être exceptionnelle et ne doit intervenir qu'en cas de circonstances particulières liées au fonctionnement du service, non connues au moment de l'acceptation.

Article 7.5.5. Fixation des horaires de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'assujettissement d'un salarié au régime du forfait jour n'instaure pas au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. L'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps n'exclut pas la possibilité, pour le responsable hiérarchique dudit salarié, d'imposer ponctuellement au salarié d'effectuer un travail qui commence à un horaire fixe quand cela est justifié par l'encadrement des équipes de travail, la participation à une réunion…

Article 7.5.6. Contrôle du temps de travail des cadres soumis au régime du forfait jour

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les parties conviennent de la nécessité d'exercer un contrôle effectif des durées de travail des personnes soumis au forfait jour et d'instaurer des bonnes pratiques au sein de l'établissement.

Article 7.5.6.1. Rappel des dispositions applicables aux salariés soumis au régime du forfait jour en matière de temps de travail

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le salarié en forfait jours annuels bénéficie:

- du repos quotidien minimum de 11 heures (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur) ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Cela induit donc l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.
- des jours fériés et des congés payés.

Il résulte du dispositif mis en place au sein de VNF que le salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos hebdomadaire par semaine. Afin de garantir la santé du salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Chaque salarié a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques. Ainsi, le salarié n'est pas tenu de répondre aux messages de l'employeur pendant ses temps de repos, hors cas où celui-ci est soumis à une astreinte. Par ailleurs, le responsable hiérarchique

du salarié veille à la déconnexion du salarié pendant ses temps de repos et de congés en l'informant de son droit à la déconnexion si celui-ci constate notamment l'envoi de mails ou l'émission d'appels pendant les temps de repos du salarié.

Article 7.5.6.2. Déclaration du salarié et contrôle hiérarchique

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le décompte du temps de travail des cadres s'effectue par une déclaration du nombre de jours effectivement travaillés pour les cadres soumis au forfait-jour. Cette déclaration est effectuée via l'outil de gestion des temps. Sous contrôle du responsable hiérarchique, le salarié peut à tout moment demander la correction de cette déclaration et indiquer les jours ou celui-ci a été amené à dépasser une amplitude de travail journalière de 12 heures ou à bénéficier d'un temps de repos inférieur à ceux-fixés par le code du travail.
Le supérieur hiérarchique, via l'outil de gestion des temps a une visibilité sur le nombre de jours travaillés par son collaborateur et en fait un examen approfondi. En cas d'inadéquation de la charge de travail ou si un mauvais ajustement de la mission entraîne notamment une répétition de journées dont l'amplitude approche les maxima légaux ou un dépassement du plafond de 206 jours travaillés (hors jours placés sur le CET), un entretien intermédiaire doit avoir lieu entre le salarié et sa hiérarchie sans attendre l'entretien annuel afin d'en comprendre les causes. Cet entretien peut donner lieu à un plan d'action spécifique ou, à défaut, à une médiation sous la responsabilité du directeur territorial ou du secrétaire général du Siège ou de la direction des ressources humaines et des moyens le cas échéant.

Article 7.5.6.3. Entretien annuel

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le salarié bénéficie annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoquées :

– l'organisation du travail ;
– la charge de travail de l'intéressé ;
– l'amplitude de ses journées d'activité ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
– la rémunération du salarié.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et le salarié devront avoir copie, d'une part, de la déclaration du nombre de jours travaillés les 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien annuel précédent et des entretiens intermédiaires.
Le compte rendu de l'entretien sera établi et remis au salarié.

Cet entretien peut être réalisé conjointement à l'entretien professionnel annuel organisé au sein de VNF.

Article 7.5.7. Mesures visant à alléger la charge de travail des cadres soumis au régime du forfait en jour

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les parties conviennent d'éviter dans la mesure du possible
- de débuter des réunions avant 8h et après 16H00 ;
- de respecter la pause méridienne ;
- de veiller à limiter au strict nécessaire les déplacements liés aux responsabilités de chacun et à encourager les réunions à distance.

Article 7.5.8. Forfait en jour des salariés non cadres

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les salariés non cadres qui à la date de signature du présent avenant bénéficient des dispositions de l'accord relatif aux modalités de mise en œuvre du forfait annuel en jours aux salariés non cadres signé le 1er avril 2008 bénéficient pour l'avenir des dispositions relatives aux forfait en jours des salariés cadre. Postérieurement au 1er janvier 2017, aucun nouveau salarié non cadre ne pourra être soumis à un décompte de son temps de travail en jours sauf modification du présent article. De plus, dans le cadre des entretiens professionnels, un examen des situations individuelles est effectué au regard des critères relatifs au champ d'application du forfait en jours sur l'année. Le cas échéant, il est proposé au salarié de revenir sur un régime de décompte horaire du temps de travail. Celui-ci aura le choix de conserver le dispositif au forfait ou de revenir sur un régime de décompte horaire de son temps de travail.

Article 7.6. Majorations des temps de travail particuliers

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 octobre 2020)

Sous réserve qu'elles aient été autorisées au préalable par le service en charge des Ressources humaines, les heures effectuées la nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié par les salariés ayant un décompte horaire de leur temps de travail sont payées et majorées comme suit :

Heures effectuées la nuit (22h – 7h)	100%
Heures effectuées un samedi	25%
Heures effectuées le dimanche un jour férié	100%

En cas de situation de cumul, il est fait application du taux de majoration le plus élevé sans que cela n'aboutisse à un cumul de majorations entre eux.

Les dispositions ci-dessus et celles relatives aux majorations pour heures supplémentaires se cumulent. Les majorations pour heures supplémentaires éventuelles restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base avant majoration pour travail le samedi, dimanche la nuit et le jour férié.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de dérogations liées aux statuts particuliers de certains salariés de VNF.

Article 7.7. Astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le présent article a pour objet de fixer les grands principes d'organisation des astreintes au sein de VNF. Cependant cette section n'a pas vocation à définir les procédures à suivre dans le cadre de la réalisation effective de l'astreinte. Cela relève de l'organisation de chaque direction territoriale - du Siège ou de la Direction Générale le cas échéant.

Article 7.7.1. Définition

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'astreinte se définit comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de Voies navigables de France, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.
Ainsi, la période d'astreinte implique la présence du salarié à son domicile ou à proximité de celui-ci à condition qu'il soit possible de le contacter par téléphone ou tout autre moyen approprié et compatible en termes de déplacement avec un impératif d'urgence et d'immédiateté.

Article 7.7.2. Type d'astreinte au sein de VNF

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Au sein de VNF, les salariés de droit privé peuvent-être amenés à exercer 4 types d'astreintes selon la fonction occupée.

- **Les astreintes d'exploitation** qui ont pour objet de permettre d'assurer la continuité du service dans le cadre des activités suivantes :
  - Prévention des accidents imminents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures de transport fluvial et maritime et leurs équipements, aux équipements publics et aux matériels ;
  - Surveillance ou viabilité des infrastructures de transport fluvial et maritime.

Ces astreintes s'adressent uniquement aux salariés affectés dans la famille d'emploi « Exploitation-maintenance »

- **Les astreintes de sécurité** qui ont le même objet que les astreintes d'exploitation mais qui sont ouvertes aux salariés qui ne sont pas affectés au sein de la famille d'emploi « Exploitation maintenance ».
- **Les astreintes informatiques** qui ont pour but de permettre d'assurer la continuité du service dans le cadre de la maintenance non programmable des installations ou des matériels informatiques et techniques.
- **Les astreintes de décision** qui ont pour objet de permettre la gestion de crise par les personnels d'encadrement en prenant de manière réactive les décisions qui le nécessitent.

Article 7.7.3. Mise en place des astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'astreinte n'est pas en soi un mode d'organisation du travail. Elle n'est pas destinée à encadrer des tâches programmables mais à permettre la disponibilité de salariés pour faciliter l'organisation des interventions nécessaires.

La mise en place ou la modification d'un cycle d'astreinte au sein d'un service dans le cadre du présent titre est décidée par le responsable du service. Les principes de ce recours sont soumis à l'avis du CHSCT local et du Comité technique unique de Proximité compétent.

Article 7.7.4. Choix des salariés placés en astreinte

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.7.4.1. Astreintes de décision

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Sont susceptibles d'être intégrés dans le dispositif d'astreintes de décision :

- Les directeurs généraux adjoints ;
- Les directeurs et directeurs adjoints ;
- Les salariés relevant du niveau 9 ;
- Les salariés relevant du niveau 7 et 8 membres du CODIR du Siège ou d'une Direction territoriale ;
- Les secrétaires généraux et les cadres supérieurs en charge d'un service ou arrondissement au sein des directions territoriales ;

Ce choix est réalisé sous le contrôle du Directeur Général.

Article 7.7.4.2. Astreintes d'exploitation de sécurité et informatiques

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Le choix des salariés amenés à réaliser les astreintes d'exploitation ou de sécurité est de la seule responsabilité du Directeur Territorial ou du Directeur métier du Siège sous contrôle du Secrétaire Général.

Pour les astreintes informatiques liées à la maintenance non programmable des matériels informatiques, ce choix se fait par le responsable du service des systèmes d'information du siège sous contrôle du Secrétaire Général.

Dans tous les cas, le choix des salariés placés en astreinte s'effectue au regard des fonctions occupées par le salarié, de ses connaissances, de sa capacité à intervenir dans des délais compatibles avec les nécessités de service et de son expérience.

Article 7.7.4.3. Accomplissement de l'astreinte

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'accomplissement d'astreintes par un salarié n'est pas subordonné à l'existence d'une clause dans son contrat de travail le prévoyant. Dans la mesure du possible, le contrat de travail du salarié indique que celui-ci est susceptible, au regard de ses fonctions, d'effectuer des astreintes. Dans le cadre de la publication d'un poste ou d'une réactualisation de la fiche de poste, le dispositif d'astreinte devra être mentionné. Le cas échéant, cela n'est pas assimilé à une modification de fiche de poste pouvant donner lieu à une mesure salariale dans le cadre de la convention collective du personnel de VNF. De plus la réalisation d'astreintes par un salarié à un moment donné ne lui confère pas un droit permanent à réaliser des astreintes.

Article 7.7.5. Fréquence des astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Compte tenu de l'impact de l'astreinte sur la vie privée, il convient d'assurer la rotation la plus large possible des astreintes parmi les salariés pouvant y être soumis et susceptibles de les assurer efficacement.
Au sein de VNF, les astreintes s'organisent prioritairement par semaine complète et doivent éviter autant que possible de placer un même salarié sous astreinte pendant plus d'une semaine par mois sauf cas particuliers (période de congés…).

Article 7.7.6. Programmation des astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

L'organisation de l'astreinte se fait sur la base d'un planning collectif ou individuel semestriel. Celui-ci est élaboré par le responsable du service concerné après concertation des personnels concernés et est porté à la connaissance des intéressés quinze jours au moins à l'avance sauf circonstances exceptionnelles. La modification du planning peut intervenir de manière exceptionnelle notamment si le salarié prévu en astreinte plusieurs jours d'affilée est intervenu à plusieurs reprises ou en cas de circonstances particulières (maladie, évènements familiaux…), sous réserve que le salarié remplaçant soit prévenu au moins 24 heures avant le début de l'astreinte.
Si le salarié prévu d'astreinte est remplacé en raison du nombre d'interventions que celui-ci a réalisé pendant son astreinte, celui-ci perçoit l'indemnité d'astreinte auquel il pouvait prétendre au moment de l'établissement de la programmation sauf si la période d'astreinte n'a pas débuté.
L'astreinte se situe en dehors des heures normales de travail, les jours ouvrés (la soirée, la nuit, les premières heures du matin, pendant la pause méridienne), et le samedi, dimanche et jours fériés.

Article 7.7.7. Indemnisation des temps d'astreintes

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les temps d'astreinte ne sont pas des temps de travail effectif mais sont indemnisés. Au sens des articles suivants :

- La semaine complète s'entend comme la réalisation de 4 astreintes de nuit (Exemple Lundi à mardi ; mardi à mercredi ; mercredi à jeudi ; jeudi à vendredi) et d'une astreinte de week-end ;
- La nuit s'entend comme la période entre la fin de la journée de travail normale du salarié jusqu'au lendemain à la reprise du travail par le salarié ;
- Le week-end s'entend comme la période entre vendredi soir et lundi matin ;
- Une astreinte le samedi s'entend du vendredi 18h au dimanche 7h ;
- Une astreinte le dimanche s'entend du samedi 18h au lundi 7h.

Article 7.7.7.1. Indemnisation des astreintes de décision

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les montants bruts d'indemnisation des astreintes de décision sont fixés comme suit :

Période d'astreinte	Montant
Une semaine complète d'astreinte	121 €
Une astreinte de nuit	10 €
Une astreinte le samedi	25 €
Une astreinte un jour de réduction du temps de travail (RTT), un jour de repos compensateur pris en remplacement du paiement d'heures supplémentaires, un jour de repos équivalent au repos hebdomadaire du samedi ou du dimanche pris un autre jour ouvrable.	
Une astreinte un dimanche ou un jour férié	34,85 €
Une astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	76 €

Article 7.7.7.2. Indemnisation des astreintes d'exploitation

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les montants bruts d'indemnisation des astreintes d'exploitation sont fixés comme suit :

Période d'astreinte	Montant
Une semaine complète d'astreinte	159,20 €
Une astreinte de nuit	10,75 €
Une astreinte le samedi	37,40 €
Une astreinte un jour de réduction du temps de travail (RTT), un jour de repos compensateur pris en remplacement du paiement d'heures supplémentaires, un jour de repos équivalent au repos hebdomadaire du samedi ou du dimanche pris un autre jour ouvrable.	
Une astreinte un dimanche ou un jour férié	46,55 €
Une astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	116,20 €

Les montants des indemnités d'astreinte définies ci-dessus sont majorés de 50% lorsque le salarié est

prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

Article 7.7.7.3. Indemnisation des astreintes informatiques et de sécurité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Les montants bruts d'indemnisation des astreintes informatiques et de sécurité sont fixés comme suit :

Période d'astreinte	Montant
Une semaine complète d'astreinte	149,48 €
Une astreinte de nuit	10,05 €
Une astreinte le samedi	34,85 €
Une astreinte un jour de réduction du temps de travail (RTT), un jour de repos compensateur pris en remplacement du paiement d'heures supplémentaires, un jour de repos équivalent au repos hebdomadaire du samedi ou du dimanche pris un autre jour ouvrable.	
Une astreinte un dimanche ou un jour férié	43,38 €
Une astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	109,28 €

Les montants des indemnités d'astreinte définies ci-dessus sont majorés de 50% lorsque le salarié est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

Article 7.7.8. Intervention pendant l'astreinte

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.7.8.1. Comptabilisation du temps d'intervention comme du temps de travail effectif

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les temps passés en intervention y compris téléphonique ou informatique ainsi que le temps de déplacement sont comptabilisés comme du temps de travail effectif. Si au regard de son aménagement du temps de travail, la réalisation de cette intervention déclenche des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées conformément au taux en vigueur au sein de l'établissement.
Si le salarié est amené à réaliser une intervention y compris téléphonique ou informatique la nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié, celui-ci bénéficie des majorations prévues au sein de la convention collective du personnel de VNF sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
La rémunération du temps de travail effectif et de la période d'intervention se cumule avec l'indemnisation de la période d'astreinte.
Pour les salariés au forfait en jours sur l'année, les temps d'intervention sont indemnisés comme suit :
(Salaire brut mensuel / 22) / 7h42 mn, avec majoration conventionnelle pour les nuits, les jours fériés, les samedis et dimanches.
Les interventions dans le cadre d'astreintes peuvent s'effectuer à distance ou sur site. L'intervention à distance est privilégiée chaque fois que les conditions techniques de la mission le permettent et les moyens d'intervention à distance mis à disposition du salarié.

Article 7.7.8.2. Délais d'intervention

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Au sein de VNF, pendant une période d'astreinte, le salarié doit-être en capacité d'intervenir :

- Dans les 30 minutes au maximum quand l'intervention à domicile est possible ;
- Dans l'heure quand un déplacement est nécessaire pour intervenir. Si le déplacement est consécutif à une intervention à domicile, le délai d'une heure commence à courir à compter de la fin de l'intervention à domicile.

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le salarié soit joignable à tout moment pendant la période d'astreinte.

Article 7.7.8.3. Décompte du temps d'intervention

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour le calcul du temps d'intervention, le temps d'intervention est comptabilisé et arrondi au quart-heure supérieur.

Article 7.7.8.4. Compte rendu du salarié

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Toute intervention lors de l'astreinte donne lieu à un compte rendu établi par le salarié et remis à son responsable hiérarchique. Ce document doit indiquer :

- La date et l'heure d'intervention ;
- La durée de l'intervention ;
- Le lieu de l'intervention le cas échéant ;
- La nature de l'intervention ;

Après contrôle et visa du supérieur hiérarchique, ce document est transmis au pôle de proximité des ressources humaines pour permettre la prise en compte de cette intervention.

Article 7.7.8.5. Contrôle des temps de repos

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

En cas d'intervention pendant l'astreinte, le repos quotidien doit être donné le cas échéant à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail.
Dans le cas d'une intervention pendant l'astreinte, le responsable hiérarchique est tenu d'adapter l'organisation du temps de travail du salarié afin que soient respectés :

- La période minimale de repos quotidien ;
- La durée maximale de travail ;
- Le nombre de jours maximum de travail successifs.

Article 7.7.9. Dotations matérielles

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.7.9.1. Dotations matérielles dans le cadre des astreintes de décision

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour toute la durée de l'astreinte, il pourra être mis à disposition du salarié :

- Un téléphone portable de pool. Si le salarié dispose d'un téléphone professionnel, celui-ci est utilisé comme moyen de communication pendant l'astreinte ;
- Un ordinateur portable ;
- Un véhicule de service.

Article 7.7.9.2. Dotations matérielles dans le cadre des astreintes d'exploitation et de sécurité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Pour toute la durée de l'astreinte d'exploitation ou de sécurité, il pourra être mis à disposition du salarié :
- Un téléphone portable de pool. Si le salarié dispose d'un téléphone professionnel, celui-ci est utilisé comme moyen de communication pendant l'astreinte ;
- Un véhicule de service.

Article 7.7.9.3. Dotations matérielles dans le cadre des astreintes informatiques

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour toute la durée de l'astreinte, il pourra être mis à disposition du salarié :
- Un téléphone portable de pool. Si le salarié dispose d'un téléphone professionnel, celui-ci est utilisé comme moyen de communication pendant l'astreinte ;
- Un ordinateur portable ;
- Un véhicule de service.

Au surplus, les salariés amenés à réaliser des astreintes informatiques en vue d'assurer la maintenance non programmable des installations informatiques bénéficient du remboursement par VNF de leur abonnement internet sur production de factures mensuelles avec un plafond de 40 euros/mois. Ce remboursement fait par ailleurs l'objet d'une déclaration d'un avantage en nature.

Article 7.8. Compte épargne temps

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.8.1. Objet du compte épargne temps

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Conformément à l'article L. 3151-2 du code du travail, le compte épargne-temps (ci-après dénommé CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée en contrepartie des périodes de repos non prises. Le présent article définit les conditions d'alimentation et d'utilisation du CET au sein de Voies navigables de France.

Article 7.8.2. Salariés bénéficiaires

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Pour bénéficier de l'ouverture d'un CET, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale continue ou discontinue sous statut de droit privé au sein de VNF de 6 mois à la date d'ouverture du compte sous réserve que le délai entre deux contrats de travail soit inférieur ou égal à 6 mois.
Cette condition d'ancienneté n'est pas requise en cas d'alimentation automatique du CET prévues aux articles 7.8.3.2 et 7.8.3.3.

Article 7.8.3. Ouverture et alimentation du compte épargne-temps

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le CET fonctionne sur la base du volontariat. Il est ouvert à l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos. Le CET du salarié est ouvert lors de la première alimentation de celui-ci. Pour l'alimentation de leur compte, les salariés doivent émettre leur demande via le logiciel de gestion du CET ou à défaut par écrit.
Par exception au principe énoncé ci-dessus, l'ouverture du CET est réalisé à l'initiative de VNF en cas de mise en œuvre de l'alimentation automatique prévue aux articles 7.8.3.2 et 7.8.3.3 de la convention collective. Le CET peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur.

Article 7.8.3.1. Alimentation volontaire du CET

(Modifié par l'Accord NAO 2022)

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 5ème semaine de congés payés au sens de l'article L. 3151-2 du code du travail,
- les jours de congé conventionnel (cf. article 6.1.1 de la convention collective),
- les congés supplémentaires obtenus au titre du fractionnement (cf. article 6.1.2 de la convention collective),
- les jours de récupération ouverts par l'article 6.3 de la convention collective (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.

Article 7.8.3.2. Abondement du CET

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

VNF abonde le CET du salarié dans les conditions suivantes :
- Les jours pouvant donner lieu à abondement sont :
  - Les jours issus de la réduction du temps de travail (JRTT) ;
  - Les jours de congé conventionnel (cf. article 6.1.1 de la convention collective) ;
  - Les congés supplémentaires obtenus au titre du fractionnement (cf. article 6.1.2 de la convention collective) ;
  - Les jours de récupération ouverts par l'article 6.3 de la convention collective (dénommés usuellement « jours de pont ») ;

VNF abonde le CET du salarié d'un jour supplémentaire par tranche de 5 jours placés par année civile dans la limite de 4 jours abondés pour 20 jours placés. Un 5ème jour d'abondement est octroyé au 21ème jour placé sur le CET.

Article 7.8.3.3. Affectation automatique de jours de congés

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er août 2025)

Les congés payés légaux, les congés conventionnels et les congés supplémentaires obtenus au titre du fractionnement (cf. article 6.1.2 du titre 6) non pris avant le 31 mai de la période de référence sont affectés automatiquement au CET. Pour les congés payés légaux, cette affectation automatique est limitée à la 5ème semaine de congés payés, soit 5 jours ouvrés pour un salarié à temps plein à l'exception des salariés ayant une modalité particulière d'aménagement de leur temps de travail (travail sur 4 jours, …). Les jours de congés payés légaux non utilisés qui ne correspondent pas à la 5ème semaine de congés payés sont perdus définitivement.
Ces dispositions relatives à l'affectation automatique des congés payés légaux ne s'appliquent pas dès lors que le salarié a été placé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés légaux pendant la période de référence en raison d'absences liées à une maladie, à un accident du travail, à une maladie professionnelle, à un congé maternité ou du fait de VNF. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un report de ses congés payés légaux dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7.8.3.4. Affectation automatique de JRTT et de récupération

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Les JRTT et les jours de récupération ouverts par l'article 6.3 de la convention collective non pris avant le 31 décembre de la période de référence sont affectés automatiquement au CET. L'affectation automatique des JRTT n'ouvre pas droit à l'abondement par Voies navigables de France prévu par l'article 7.8.3.1 de la convention collective.

Article 7.8.3.5. Alimentation en argent

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Le salarié ne peut pas alimenter son CET de somme en argent.

Article 7.8.4. Utilisation du compte épargne-temps

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Article 7.8.4.1. Prise de congé

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 août 2024)

Le compte épargne temps peut être utilisé totalement ou partiellement pour indemniser les congés listés de l'article 7.8.4.1.1 à l'article 7.8.4.1.3. Les jours de compte épargne temps utilisés donnent lieu au maintien de la rémunération de base du salarié pour les jours concernés.

Article 7.8.4.1.1. Congés prévus par la loi

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 août 2024)

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour indemniser les congés et absences suivants :
- absence liée à un projet de transition professionnelle au sens des articles L. 6323-61 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise au sens des articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sabbatique au sens des articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation au sens des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail ;
- congé de solidarité familiale au sens des articles L. 3142-6 et suivants du code du travail.

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au sein de l'établissement.

Ces congés peuvent être réalisés à temps partiel si une disposition légale ou réglementaire le permet. Le cas échéant, les jours issus du compte épargne temps peuvent aussi être mobilisés pour indemniser les jours absences liés au temps partiel.

Article 7.8.4.1.2. Prise de congé de fin de carrière

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 août 2024)

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour bénéficier d'un congé de fin de carrière. Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière ne peuvent le faire que 12 mois au plus avant la date prévue pour leur départ en retraite.
Ce congé doit être sollicité par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre au PPRH 3 mois au moins avant la date prévue pour le départ en congé. Le PPRH répond dans les 3 semaines suivant la réception de la demande.
Ce congé de fin de carrière peut se cumuler avec le bénéficie du dispositif « Temps partiel sénior » prévu par l'accord relatif à l'emploi et aux carrières des seniors au sein de VNF du 11 décembre 2013.

Article 7.8.4.1.3. Prise de congés particuliers

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 9 août 2024)

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits pour :
- financer un congé non rémunéré sous réserve de l'utilisation préalable et intégrale des jours de congés légaux, acquis par le salarié pour la période de référence. Si le salarié dépose des jours sur son CET et utilise son CET en temps la même année civile, le salarié perd le cas échéant le bénéfice de l'abondement

prévu par la convention collective à hauteur du nombre de jours concernés même si le salarié bénéficiait d'un solde CET antérieur.
- prolonger un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de congé parental.
Cette utilisation est réalisée par le biais d'un congé continu ou fractionné.

Pour ces congés particuliers financé via le compte épargne de temps, aucune durée minimale n'est imposée au salarié. Celui-ci doit formuler pour tout moyen écrit sa demande :
- 7 jours avant pour les absences d'une durée inférieure ou égale à 5 jours ouvrés
- 15 jours avant pour les absences d'une durée supérieure à 5 jours ouvrés.

Les demandes sont acceptées ou refusées par le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service et par les équipes en charge des ressources humaines au regard des conditions précitées à respecter. Le refus de l'utilisation de cette modalité doit être motivé par écrit au salarié concerné. En cas de modification par le responsable hiérarchique des dates retenues, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Toute modification doit-être exceptionnelle et ne doit intervenir qu'en cas de circonstances particulières liées au fonctionnement du service, non connues au moment de l'acceptation.

Article 7.8.4.2. Complément de rémunération

(Modifié par l'accord NAO 2022)

Sur demande expresse du salarié, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.
Le CET peut être liquidé en argent, partiellement ou intégralement, deux fois par année civile :
- en même temps que la paie du mois de juin,
- 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.

Dons de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Dans les conditions prévues à L. 1225-65-1 et suivant du code du travail, un salarié peut renoncer sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos placés sur son CET au bénéfice d'un autre salarié de Voies navigables de France, parent d'un enfant gravement malade. Ce don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade permet uniquement le maintien de la rémunération du salarié bénéficiaire pendant sa période d'absence.

Article 7.8.4.3. Constitution d'une épargne

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Quand l'accord collectif relatif au plan d'épargne entreprise (PEE) aura prévu cette possibilité, l'ensemble des jours affectés sur le CET à l'exception des jours de congés payés légaux pourront être liquidés pour venir alimenter le PEE. Les conditions d'alimentation seront précisées dans l'accord collectif.

Article 7.8.5. Monétisation du CET

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 29 juin 2018)

Qu'il s'agisse d'une prise de congé ou d'un complément de rémunération, le nombre de jours placés sur le CET, est valorisé en argent en divisant le salaire mensuel brute de base en équivalent temps plein au jour de la liquidation ou du départ en congés par 22 et en multipliant le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrés inscrits au compte épargne temps.

Lors d'une prise de congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :
- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire brut de base du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement des droits,
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé, calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois entiers) si cette durée était supérieure aux droits acquis en la matière par le salarié.

Pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, les périodes de congé financées par le biais des jours déposés sur le compte épargne-temps sont assimilées à des périodes de travail effectif. Les périodes de congé financées par le biais des jours déposés sur le compte épargne temps sont par ailleurs assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article 7.8.6. Plafond global

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

La valorisation de la totalité des jours affectés au CET, ne peut excéder 30.000 euros par salarié. Dès lors que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son CET et doit utiliser et/ou liquider partiellement ou totalement son CET avant de pouvoir de nouveau l'alimenter. En cas de dépassement du plafond précité, l'affectation automatique prévue aux articles 7.8.2.2 et 7.8.2.3 ne s'applique pas. Dès que le salarié dépasse le plafond, celui-ci en est informé par son pôle de proximité des ressources humaines.
Si par le biais d'augmentation salariale collective ou individuelle, le montant des droits épargnés dans le CET, convertis en unités monétaires dépasse le plafond susmentionné, le salarié doit également utiliser et/ou liquider partiellement ou totalement son CET. En cas de dépassement du plafond, VNF se réserve la possibilité, après information préalable du salarié concerné, de liquider automatiquement un nombre de jours pleins correspondant aux droits excédant le plafond précité à l'exception des congés payés légaux.
Les droits acquis figurant sur le CET sont couverts par l'association pour la gestion du régime de garantie des créances de salariés dans les conditions prévues aux articles L. 3256-6 et L. 3253-8 du code du travail.

Article 7.8.7. Reprise d'activité à l'issue du congé

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

A l'issue du congé financé par le CET d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié retrouve son emploi précédent.

A l'issue du congé financé par le CET d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions figurant aux 2 alinéas précédents ne s'appliquent pas au congé de fin de carrière. Sous réserve des dispositions légales propres aux congés autres que les congés particuliers, le salarié ne peut reprendre son travail avant le terme du congé initialement sollicité, sauf accord express de la DRHM.

Article 7.8.8. Non-utilisation du compte épargne-temps

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

En cas de rupture du contrat de travail du salarié avant utilisation de l'intégralité de ses droits, le CET est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte.

Article 7.8.9. Suivi de l'utilisation du CET

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 1er décembre 2016)

Un bilan quantitatif est réalisé annuellement concernant l'utilisation du CET. Ce bilan quantitatif figure au sein du bilan social et est fourni aux délégués syndicaux désignés dans le collège des personnels de droit privé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Titre 8 : Retraite et prévoyance

Article 8.1 : Retraite

Les régimes complémentaires de retraite sont destinés à compléter les pensions servies par les régimes de base. S'agissant particulièrement des salariés relevant du régime général, ces régimes se répartissent en deux catégories :

◆ Le régime des salariés cadres placés sous le contrôle de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC),

◆ Les régimes des salariés non-cadres, regroupés au sein de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO).

Tous les salariés de Voies navigables de France, à l'exception des fonctionnaires en contrat de détachement qui continuent à être affiliés au régime spécial de retraite des fonctionnaires, bénéficient des accords nationaux du 8 décembre 1961, accord constituant l'ARRCO et du 14 mars 1947 modifiés instaurant un régime complémentaire de retraite et de prévoyance pour les cadres, placé sous le contrôle de l'AGIRC.

Article 8.1.1 - Les adhésions à la retraite ARRCO

Voies navigables de France est affilié au régime de retraite du Groupe Mornay : CGIS. Chaque salarié, quel que soit son statut, cotise à l'ARRCO. Les non-cadres cotisent sur la totalité de leur salaire. Les cadres au titre des articles 4 et 4 bis de l'accord du 14 mars 1947 cotisent sur leurs salaires, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Article 8.1.2 - Les adhésions à la retraite AGIRC

Voies navigables de France est affilié au régime de retraite du Groupe Mornay : ACGME-CGIC. Les cadres cotisent à ce titre sur les salaires excédant le plafond de la sécurité sociale.

Sont cadres au sens du présent titre :

◆ Les salariés et dirigeants relevant des classes 5 et 6: article 4 de l'accord du 14 mars 1947,

◆ Les salariés relevant des classes 3 et 4: article 4 bis de l'accord du 14 mars 1947.

Article 8.2 : Prévoyance

Tout salarié de Voies navigables de France est affilié à un régime de prévoyance couvrant au minimum l'invalidité permanente et totale ainsi que le décès.

Titre 9 : Formation

Article 9.1 : Principe

Conformément aux dispositions du code du travail, la formation professionnelle continue (qui fait partie de l'éducation permanente) a pour objet de permettre l'adaptation des salariés de Voies navigables de France aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Article 9.2 : Nature et ordre de priorité des actions de formation

La formation a un triple objectif :
◆ Participer à la réalisation des objectifs de Voies navigables de France et aider à son évolution,
◆ Permettre la maîtrise des évolutions technologiques et sociales,
◆ Faciliter le développement personnel des salariés.

D'une manière générale, relèvent de la formation professionnelle continue les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle, d'adaptation, de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de conversion, de bilan de compétences.

Pour réaliser ces objectifs avec la meilleure efficacité, tant pour Voies navigables de France que pour le salarié, et pour tenir compte de l'environnement extérieur qui évolue, se modifie et s'adapte en permanence, les principes suivants de la politique de formation ont été définis :
◆ Rapprocher les actions de formation professionnelle des situations réelles, en définissant notamment des actions de formation professionnelle à partir des problèmes identifiés dans le travail,
◆ Développer la participation de l'ensemble du personnel dans la détermination des besoins de formation et des actions de formation,
◆ Accroître la responsabilité et le rôle de chacun dans sa propre formation et favoriser le volontariat,
◆ Étendre la formation au-delà des connaissances et des compétences strictement professionnelles,
◆ Promouvoir la culture professionnelle du personnel.

Article 9.3 : Domaines de la formation professionnelle

La formation peut s'exercer dans les quatre domaines suivants :
◆ La formation générale : l'objectif de cette formation est de communiquer et d'informer tout salarié quant aux connaissances de base indispensables pour la compréhension et la résolution des différents problèmes rencontrés dans la vie professionnelle.
◆ La formation spécifique: cette formation a pour objet de donner les moyens et techniques nécessaires à l'agent pour occuper sa fonction.
◆ La formation à l'exercice des responsabilités: cette formation a pour objectif de faciliter la capacité de chaque salarié à adopter une attitude et des méthodes de travail ou de raisonnement lui permettant de jouer pleinement son rôle au sein de l'unité de travail.
◆ Le développement personnel: cette formation a pour objectif d'aider le salarié de Voies navigables de France à découvrir et développer ses potentialités au-delà des compétences requises pour la fonction occupée.

Article 9.3.1 - Le plan de formation

L'ensemble des actions de formation organisées par Voies navigables de France pour assurer la formation professionnelle permanente des salariés est repris dans le plan de formation, dont certains modules pourront être inscrits pluriannuellement.
Le plan de formation tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer.

Article 9.3.2 - Obligations du salarié à l'égard du plan de formation

Le salarié ne peut refuser de suivre une formation proposée par l'employeur et n'augmentant pas la durée du travail.
Cette formation entre dans le cadre de la mission normale du salarié et de l'exécution de son contrat de travail.

Article 9.3.3 - Statut du salarié pendant la durée de la formation

Pendant le temps de formation, le contrat de travail du salarié est maintenu. Si la formation a lieu dans l'entreprise, le salarié reste sous le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Si elle est organisée à l'extérieur, les dispositions de l'article L 920.5.1 du code du travail sont applicables.

Tout au long de sa formation, le salarié :
◆ Bénéficie de la prise en charge des frais occasionnés dans la limite fixée par le code du travail,
◆ Continue de percevoir intégralement sa rémunération,
◆ Bénéficie du maintien de sa couverture sociale. L'ensemble des cotisations sociales continue à être versé dans les mêmes conditions que s'il était à son poste de travail.

Article 9.3.4 - Projet individuel de formation

Dans le cadre des entretiens individuels annuels, un examen de ses éventuels besoins en formation au regard de l'emploi concerné, de l'évolution des compétences requises au titre de cet emploi ou dans la perspective d'une évolution professionnelle, est organisé pour tout salarié de Voies navigables de France.

Le recours à ce rendez-vous annuel entre le salarié et sa hiérarchie est une étape importante qui permet d'améliorer sans cesse l'adéquation entre le niveau et les souhaits du personnel, d'une part, et les besoins de Voies navigables de France affichés notamment dans ses orientations stratégiques, d'autre part.

L'outil d'évaluation reconnu et validé par la direction générale et les organisations syndicales pourra notamment être un support utile pour la conduite de l'entretien et la définition des objectifs à atteindre.

Article 9.4 : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

La formation professionnelle continue ne donne pas un droit automatique à une qualification supérieure et/ou à une promotion en faveur de ses bénéficiaires.

En revanche, il sera tenu compte, dans le processus d'évaluation des candidatures à l'occasion d'un changement de fonctions, des connaissances acquises en formation au même titre que l'expérience professionnelle et les compétences développées dans l'exercice du métier.

En outre, dans le cadre des actions de formation définies à l'article 9.3.2, le salarié concerné bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions

disponibles correspondant à ses connaissances et compétences ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Article 9.5 : Moyens reconnus aux institutions représentatives du personnel pour la réalisation de leur mission dans le domaine de la formation.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle au sein de Voies navigables de France en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies mises en œuvre au sein de Voies navigables de France et doivent être définies en concertation entre la commission formation et l'employeur.

Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes telle qu'elle ressort des informations qui seront fournies par Voies navigables de France en application des articles L 132-28 et L 432-1 ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L 123-3 du Code du Travail.

Le comité d'entreprise sera par ailleurs obligatoirement consulté chaque fois qu'un changement important affectera l'un des éléments mentionnés au premier alinéa.
Le comité d'entreprise est consulté tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Article 9.6 : Conditions d'insertion des jeunes au sein de Voies navigables de France au point de vue de la formation professionnelle

Afin de favoriser le rapprochement du monde de l'éducation et du monde professionnel, Voies navigables de France veillera, chaque année, à intégrer au sein du personnel des stagiaires, y compris au titre de la formation en alternance, relevant :

- Soit de l'enseignement général,
- Soit de l'enseignement professionnel ou technologique,
- Soit de l'enseignement universitaire.

Cette expérience du monde professionnel est, pour l'étudiant, l'application pratique de l'enseignement reçu.

Elle peut lui être nécessaire suivant les organismes ou conventions, notamment pour un passage en année supérieure, l'élaboration d'un rapport de stage ou la validation d'un diplôme de fin d'études.

Article 9.7 : Actions de formation à l'initiative du salarié

Article 9.7.1 - Congé individuel de formation

Tout salarié justifiant d'une activité professionnelle d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois au sein de Voies navigables de France, pourra bénéficier d'un congé individuel de formation, qui permet au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, de suivre des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Le congé individuel de formation a pour objectif de permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Le congé peut également être accordé pour préparer et passer un examen.

La demande de congé devra être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois et 60 jours au plus tard avant le début de la formation lorsque celle-ci concerne la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche inférieure à 6 mois, la participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, la direction de Voies navigables de France fera connaître sa réponse à l'intéressé, en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande dans les conditions légales.

Le statut du salarié pendant la durée du congé individuel de formation est défini par le code du travail.

Article 9.7.2 - Congé de bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié de Voies navigables de France d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles et ses aptitudes afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de formation.

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois au sein de Voies navigables de France pourra demander un congé spécial pour réaliser ce bilan de compétences.

La durée de ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.
La demande d'autorisation d'absence doit être écrite : elle devra mentionner les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié qui doit impérativement figurer parmi les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences.

La direction de Voies navigables de France assurera une réponse écrite à la demande du salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Cette réponse indiquera soit l'accord de la direction, soit le report de l'autorisation d'absence dans la limite de 6 mois, en précisant les raisons de service motivant cette décision.

Le financement du congé du bilan de compétences et la rémunération du salarié absent prenant ce congé seront assurés dans les conditions légales.

Article 9.7.3 - Autres congés de formation

Les autres congés de formation dont peuvent bénéficier les salariés sont définis par le code du travail.

Il s'agit essentiellement des congés :
- De formation des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- De formation économique et sociale des titulaires du comité d'entreprise,
- De formation sociale et syndicale,
- De formation des administrateurs salariés.

Titre 10 : Mobilité

Article 10.1 - Règles générales

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Les évolutions professionnelles liées à un changement de poste ou à une modification de poste peuvent faire l'objet d'un accompagnement. Si cet accompagnement fait l'objet d'une augmentation salariale, celle-ci fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné conformément à l'article 4.4.1 du titre 4 de la convention collective.

Article 10.2 - Mesures salariales liées à la mobilité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 5 septembre 2019)

Dans le cadre d'une mobilité, le salarié peut bénéficier d'une évolution de sa rémunération dans les conditions prévues par le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF.

Article 10.3 - Mesures non salariales liées à la mobilité

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Article 10.3.1 - Période probatoire

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Dans la mesure où le contexte de la mobilité le justifie, une période probatoire est mise en place à l'initiative de VNF ou à la demande du salarié après accord de VNF. Elle permet ainsi au salarié d'appréhender ses nouvelles fonctions et à VNF d'apprécier les capacités du salarié à occuper son nouveau poste.
Pendant cette période probatoire, le salarié peut demander sa réintégration dans ses fonctions antérieures. Par ailleurs, VNF est fondé à réintégrer le salarié dans ses fonctions antérieures si celui-ci ne donne pas satisfaction dans son nouveau poste.
Au plus tard 7 jours calendaires avant le terme de la période probatoire, un entretien entre le salarié et le responsable hiérarchique est organisé afin d'établir un bilan de cette période et d'en tirer les conséquences. Dans tous les cas, la réintégration du salarié dans ses fonctions antérieures doit intervenir au plus tard le lendemain du terme de la période probatoire. Le refus du salarié de réintégrer ses fonctions antérieures peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
La durée initiale de la période probatoire ne peut pas être supérieure à la durée de la période d'essai telle que fixée dans la convention collective de VNF. La période probatoire est renouvelable une fois sans pouvoir dépasser une durée totale de 6 mois. De manière exceptionnelle, si le poste d'origine du salarié placé en période probatoire demeure vacant au terme de la période probatoire, celle-ci peut être renouvelée une seconde fois d'un commun accord sans que la durée totale ne puisse dépasser un an. Dans ce cas, les membres de la commission des carrières et des rémunérations sont informés de ce renouvellement.
Pendant la durée de la période probatoire, les augmentations individuelles dont bénéficie le salarié au titre de sa mobilité sont versées mensuellement sous forme de prime. En cas de réintégration dans ses fonctions antérieures, le salarié retrouve la même rémunération qu'il bénéficiait avant sa mobilité.
La mise en place d'une période probatoire suppose nécessairement la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné conformément à l'article 4.4.1 du titre 4 de la convention collective.

Article 10.3.2 - Formation et accompagnement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Un programme de formation individualisé peut-être construit au bénéfice du salarié exerçant une mobilité en lien avec la nouvelle hiérarchie et avec l'appui du PPRH du salarié concerné. Pluriannuelles

le cas échéant, ces actions de formations permettront une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.
Des entretiens avec la nouvelle hiérarchie peuvent être organisés selon le calendrier indicatif suivant :
- le mois précédent la prise de poste,
- le mois suivant la prise de poste,
- après 3 mois,
- après 6 mois,
- après 1 an

Ce calendrier peut être complété sur simple demande du salarié ou du responsable hiérarchique.

Article 10.3.3 - Articulation entre l'ancien et le nouveau poste

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Par concertation entre les supérieurs hiérarchiques, un passage de relais peut être organisé entre le salarié exerçant une mobilité et le titulaire actuel du poste afin d'assurer la mobilité du salarié dans les meilleures conditions. Ce passage de relais ne doit pas conduire un salarié à occuper deux postes de manière simultanée. Celui-ci doit s'effectuer pendant une période limitée d'un mois au maximum.

Article 10.3.4 - Mesures non salariales relatives à la mobilité géographique

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Article 10.3.4.1 - Préparation de la mobilité géographique

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

Avant la prise de poste effective du salarié, le salarié concerné par une mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres bénéficie sur son temps de travail d'une journée de visite (hors temps de déplacement) sur son futur lieu de travail afin qu'il puisse appréhender le contexte et être en capacité de mesurer l'impact sur son organisation professionnelle et familiale.

Article 10.3.4.2 – Frais de déplacement et de logement

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

En cas de mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres et dans la mesure où le salarié est séparé géographiquement de son/sa conjoint(e) et/ou de son/ses enfant(s) à charge mineur(s), les frais de transport entre la résidence familiale du salarié et son nouveau lieu de travail sont intégralement remboursés, sur production de justificatifs, pendant une période de 6 mois, éventuellement renouvelable une fois à raison d'un aller/retour par semaine.
Des aides à la recherche d'un nouveau logement (en location ou à l'achat) ainsi que des aides spécifiques à la mobilité professionnelle (Loca-PASS, Mobili-PASS) sont mobilisées, avec l'appui de l'organisme gestionnaire de la participation de VNF à l'effort de construction.

Article 10.3.4.3 – Accompagnement de la famille

(Modifié par l'avenant à la convention collective du 3 novembre 2016)

En cas de mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres, en complément à l'autorisation d'absence rémunérée d'une journée prévue par l'article 6.2 de la convention collective pour déménagement, 5 jours de congés exceptionnels sont accordés à la demande du salarié. Ces jours de congés exceptionnels sont utilisés en cohérence avec les contraintes du service. Ces jours de congés doivent être utilisés dans les 2 mois précédant ou suivant le déménagement du salarié.
VNF s'emploie dans la mesure du possible à ce que les dates de mise en œuvre de la mobilité géographique soient compatibles avec les impératifs de la vie familiale (calendrier scolaire par exemple).