

**AVENANT PORTANT REVISION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL
DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,
représenté par **Monsieur Thierry GUIMBAUD**, Directeur général,
dénommé ci-après VNF,

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les personnels de droit privé :

CFDT-VNF

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

d'autre part,

Preamble

Le présent avenant à la convention collective du personnel de VNF a été négocié dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2019. Le présent avenant s'inscrit notamment dans le cadre de la refonte de la politique de rémunération à destination des salariés de droit privé. Cette nouvelle politique devra permettre :

- D'harmoniser les pratiques salariales dans l'établissement afin d'assurer un traitement équitable des situations ;
- De concourir à attirer des nouveaux talents ;
- De retenir ces talents en les fidélisant et en leur proposant un déroulement de carrière attractif ;
- De contribuer au développement du sentiment de reconnaissance ;
- D'anticiper avec précision les évolutions de la masse salariale et ainsi la maîtriser.

Le présent avenant a été conclu dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er} – Modification du titre 4 de la convention collective

Le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF est modifié comme suit :

TITRE 4 : REMUNERATION

Article 4.1 - Rémunération minimale conventionnelle

Chaque poste de Voies navigables de France est rattaché 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	20 000 €
	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.

Ces salaires minimums conventionnels s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve des dispositions de l'article 6 du présent avenant.

Article 4.2 - Plages de gestion

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 €	25 000 €
Niveau 2	21 000 €	27 800 €
Niveau 3	23 000 €	31 200 €
Niveau 4	25 000 €	33 000 €

Niveau 5	27 000 €	38 400 €
Niveau 6	33 000 €	50 200 €
Niveau 7	41 900 €	65 400 €
Niveau 8	55 400 €	82 000 €
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.

Article 4.3 - Négociation de la rémunération à l'embauche

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.

Article 4.4 - Composition de la rémunération

Article 4.4.1 – Eléments composant de la rémunération

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

Article 4.4.2.1 - Conditions d'attribution

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 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. 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

Le montant brut du complément familial est fixé mensuellement à :

- 39,11 euros bruts pour un enfant ;
- 88,51 euros bruts pour deux enfants ;
- 132,77 euros bruts pour trois enfants ;
- 44,25 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 108,07 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).

Ces montants s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2019

Article 4.5 - Principes liés à l'évolution salariale

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 - Evolutions garanties des salaires

Article 4.6.1 - Mesure salariale liée à l'ancienneté

• 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 1^{er} janvier de chaque année N, chaque salarié présent de manière continue entre le 1^{er} janvier de l'année N-1 et le 1^{er} 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	250 €	300 €	350 €
Niveau 2	250 €	300 €	350 €
Niveau 3	250 €	300 €	350 €
Niveau 4	250 €	300 €	350 €
Niveau 5	250 €	300 €	350 €
Niveau 6	250 €	300 €	350 €
Niveau 7	220 €	250 €	300 €
Niveau 8	170 €	200 €	250 €
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 1^{er} 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**

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	25 000 €
Niveau 2	28 500 €
Niveau 3	32 000 €
Niveau 4	36 000 €
Niveau 5	42 000 €
Niveau 6	53 000 €
Niveau 7	65 400 €
Niveau 8	82 000 €

Pour les salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur à ces plafonds, ceux-ci peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle tous les 3 ans sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une mesure salariale annuelle liée à l'ancienneté dans son intégralité une année donnée pendant cette période. 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 1^{er} 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 1^{er} janvier N+3, 300 € le 1^{er} janvier N+6, 450 € le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2019 constitue le point de départ de l'ancienneté du salarié.

Cette mesure salariale est versée à compter du 1^{er} 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

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 7 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée. Cette augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

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 :

$$M = \text{Salaire de base brut de l'année de début de la période de référence} * (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{Salaire de base brut de l'année de fin de la période de référence.}$$

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 1^{er} 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

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 - Evolution générale des salaires

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 - Evolutions individuelles des salaires

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

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

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 d'1,5 % 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 3% 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 d'1,5 % 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

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.

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

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 à 3% pour une mobilité réalisée sur un poste de même niveau ;
- Inférieure à 6% pour une mobilité réalisée sur un poste de niveau supérieur.

Le cas échéant, la commission des carrières et des rémunérations est informée des éléments factuels qui ont permis d'arrêter une revalorisation salariale inférieure aux seuils précités. Celle-ci est également destinataire du dernier entretien professionnel des salariés concernés sous réserve de l'accord du salarié concerné.

Article 4.8.1.4 - Mesures salariales complémentaires liées à une mobilité géographique

o 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 entraîné 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.

o *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

Lorsque les missions d'un salarié évoluent de manière significative par rapport à sa fiche de poste initiale, entraînant 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

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 1^{er} 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

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

En cas de rattrapage salarial lié à l'application d'un minimum conventionnel ou du rattrapage d'un minimum de plage de gestion (article 7) 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 1^{er} 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

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

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.

Article 2 : Modification de l'article 6.2.1 de la convention collective

L'article 6.2.1 de la convention collective du personnel de VNF est modifié comme suit :

Article 6.2.1 – Absences autorisées

- **Evènements familiaux :**

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

- Adoption/naissance : 5 jours ouvrés pour le père de l'enfant
 - Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
 - Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
 - Décès du conjoint, du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), du concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
 - 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, petits-enfants, grands-parents, grands-parents du conjoint ou partenaire de - PACS : 1 jour ouvré
 - Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
 - Déménagement : 1 jour ouvré
 - Conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 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

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**

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.

Article 3 : Modification des articles 7.7.2 / 7.7.3 et 7.7.9.2 de la convention collective

Les articles 7.7.2 / 7.7.3 et 7.7.9.2 de la convention collective du personnel de VNF sont modifiés comme suit :

Article 7.7.2 - Type d'astreinte au sein de VNF

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 :
 - o 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 ;
 - o 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 7.7.7.3 – Indemnisation des astreintes informatiques et de sécurité

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

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 4 : Modification des articles 7.5.3.2 et 7.7.4.2 de la convention collective

A l'article 7.5.3.2 de la convention collective, la disposition « *et être au moins égal à 110% du minimum conventionnel prévu dans la convention collective du personnel de VNF* » est remplacé par « *dans les conditions prévues par le titre 4 de la convention collective du personnel de VNF* ».

L'article 7.7.4.2 de la convention collective est renommé « *Astreintes d'exploitation, de sécurité et informatiques* ». Celui-ci est également modifié comme suit :

Article 7.7.4.2 – Astreintes d'exploitation, de sécurité et informatiques

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 5 – Modification de l'article 10.2 de la convention collective

L'article 10.2 de la convention collective du personnel de VNF est modifié comme suit :

Article 10.2 – Mesures salariales liées à la mobilité

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 6 : Effet et durée du présent avenant :

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée à l'exception :

- Des dispositions des nouveaux articles 4.8.1 et 10.2 de la convention collective du personnel qui s'appliquent pour les mobilités dont la date de signature et d'effet de l'avenant sont postérieures à la date de signature du présent avenant.
- Des dispositions des articles 2,3,4 qui s'appliquent à compter de la date de signature du présent avenant. Concernant la mise en place des astreintes de sécurité prévues à l'article 3 du présent avenant, les salariés actuellement employés par VNF et non intégrés dans un cycle d'astreinte au moment de la signature du présent avenant doivent donner leur accord avant d'être amenés à réaliser ces astreintes. En cas d'embauches ou de mobilités de salariés ultérieures à la date de signature du présent avenant, les dispositions de l'article 7.7.4.3 de la convention collective du personnel de VNF s'appliquent.

Par ailleurs, les salariés qui ne sont plus présents au sein de VNF à la date de signature du présent avenant ne peuvent pas bénéficier de la mesure salariale liée à l'ancienneté ou du montant des nouveaux minimums conventionnels.

Le présent avenant ne reprend pas les dispositions antérieures relatives à l'augmentation relative à la plage de gestion prévue par l'ancien article 4.5.2.1 de la convention collective des personnels de VNF. Cependant,

les salariés recrutés ou ayant bénéficié d'une mobilité ou d'une modification de fiche de poste entraînant un changement de niveau avec une prise d'effet avant la signature du présent avenant et éligibles à l'augmentation relative à la plage de gestion peuvent en bénéficier dans les conditions prévues par la version antérieure au présent avenant 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 entraînant un changement de niveau avec une prise d'effet après la signature du présent avenant 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 présent avenant.

Pour apprécier la date d'effet de la mobilité ou de la modification de fiche de poste, le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié fait foi. A défaut de date d'effet explicite, c'est la date de signature de l'avenant au contrat de travail qui est retenue.

Article 7 - Publicité et dépôt

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

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

Une copie de l'avenant sera adressée aux membres de la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique de VNF. Un exemplaire de l'avenant sera tenu à disposition du personnel dans chaque Direction territoriale. Son contenu est également à disposition du personnel sur l'intranet de VNF.

Fait à Paris, en 6 exemplaires, le

05 SEP. 2019

Le Directeur Général de VNF,



Thierry GUIMBAUD

Pour le Syndicat CFDT-VNF



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur budgétaire



JBL Brun

