





ENTRE

Voies navigables de France,

dont le siège social est situé 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE

représenté par son Président, François BORDRY

D'une part



les organisations suivantes :

Syndicat FO

des personnels de Voies navigables de France représenté par son délégué syndical, Daniel L'ENFANT

Syndicat national CGT

des personnels de Voies navigables de France représenté par son délégué syndical, Michel THIERY

Syndicat CFE-CGC

représenté par sa déléguée syndicale, Filoména ROBINET

Syndicat CFDT

des transports de l'Artois et du Douaisis représenté par son délégué syndical, Jean-Pierre SOUILLART

D'autre part

II a été conclu la présente convention collective en application des articles L 131-1 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales actuellement non représentées mais qui le seraient ultérieurement pourront adhérer à la présente convention, conformément aux dispositions de l'article L 132.2 du code du travail, à la condition de le faire totalement et sans réserve.

Elles disposeront alors à l'égard de la présente convention collective des mêmes droits que les signataires initiaux.



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.



Sommaire



	Titre 1) DISPOSITIONS GENERALES	8
	Article 1.1 - Champ d'application	8
	Article 1.2 - Durée de la convention - date d'effet	8
	Article 1.3 – Dénonciation et révision	8
	◆ Article 1.3.1 - Dénonciation	8
	◆ Article 1.3.2 – Révision	8
	Article 1.4 – Diffusion de la convention collective	9
	Article 1.5 - Interprétation	9
_	Titre 2 DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	10
_	IIIU Z DROIT SINDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL	10
	Article 2.1 – Droit syndical	10
	◆ Article Z.1.1 – Droit syndical et liberté d'opinion	10
	◆ Article 2.1.2 – Exercice du droit syndical	10
	A/ Principes généraux	10
	B/ Section syndicale C/ Affichage des communications syndicales	10 10
	D/ Diffusion des publications et tracts syndicaux	10
	E/ Collecte des cotisations syndicales	11
	F/ Local	11
	G/ Délégué syndical	11
	H/ Information syndicale	11
	I/ Négociation collective	11
	Article 2.2 – Délégués du personnel	- 11
	♦ Article Z.Z.1 – Rôle et missions	- 11
	 ◆ Article Z.Z.Z – Élections et heures de délégation 	12
	◆ Article 2.2.3 – Remplacement des membres suppléants	12
	Article 2.3 – Comité d'entreprise	12
	♦ Article Z.3.1 – Rôle et missions	12
	◆ Article 2.3.2 - Élections et heures de délégation	13
	◆ Article 2.3.3 – Remplacement des membres suppléants	13
	Article 2.4 – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	13
	 ◆ Article Z.4.1 - Rôle et missions ◆ Article Z.4.2 - Élections et heures de délégation 	13 13
	Article 2.5 – Droit d'expression	14
	Titre 3 CLASSIFICATION	15
	Article 3.1 – Répartition des emplois	15
	◆ Article 3.1.1 – Détermination du niveau d'une fonction	15
	◆ Article 3.1.2 – Processus de rattachement d'une fonction à la classification	19
	◆ Article 3.1.3 – La commission d'appel	19
	A/ Champ de compétence	19
	B/ Composition et renouvellement	19
	C/ Saisine et fonctionnement	19
	Article 3.2 – Rattachement individuel à une fonction	20

Titre 4 REMUNERATIONS	21
Article 4.1 - Principes	21
Article 4.2 – Composition de la rémunération	22
◆ Article 4.2.1 – Le salaire de base	22
♦ Article 4.2.2 – Le 13 ^{eme} et le 14 ^{eme} mois	22
 ◆ Article 4.2.3 – Indemnités de régie, indemnités de caisse et de responsabilité 	22
◆ Article 4.2.4 - Heures supplémentaires	22 77
◆ Article 4.2.5.1 - Complément familial Article 4.2.5.1 - Conditions d'attribution	22
Article 4.2.5.2 - Montant du complément familial	23
Article 4.3 – Fixation de la rémunération à l'embauche	23
Article 4.4 – Règles d'évolution de la rémunération	23
◆ Article 4.4.1 - Principes et cadrage salarial	23
◆ Article 4.4.2 – Évolution garantie des rémunérations	23
◆ Article 4.4.3 – Évolution générale des salaires	24
◆ Article 4.4.4 – Évolutions individuelles de salaire	24
Titre 5 CONTRATS DE TRAVAIL	25
Article 5.1 – Engagement	25
Article 5.7 - Période d'essai	75
Article 5.3 – Rupture du contrat de travail	26
◆ Article 5.3.1 - Licenciement	26
Article 5.3.1.1 - Préavis	26
Article 5.3.1.2 - Indemnités de licenciement	26
Article 5.3.1.3 - Ordre des licenciements	27
◆ Article 5.3.2 – Démission	27
Article 5.3.2.1 - Modalités Article 5.3.2.2 - Préavis	27 27
◆ Article 5.3.3 – Départ à la retraite à l'initiative du salarié	77
◆ Article 5.3.4 – Mise à la retraite à l'initiative du Salarie ◆ Article 5.3.4 – Mise à la retraite à l'initiative de Voies navigables de France	28
♦ Article 5.3.5 – Décès du salarié	28
Article 5.4 - Certificat de travail	28
Titre 6 CONGÉS ET ABSENCES	29
Article 6.1 – Congés payés	79
♦ Article 6.1.1 – Durée des congés payés	79
◆ Article 6.1.2 - Prise des congés payés	29
Article 6.2 - Absences autorisées pour circonstances personnelles et de famille	30
Article 6.3 - Jours fériés/Ponts	31
Article 6.4 - Absences pour maladie - accident de trajet	31
◆ Article 6.4.1 - Indemnisation des absences pour maladie et accident de trajet	31
◆ Article 6.4.2 – Indemnisation des absences pour maladie de longue durée	32
 Article 6.4.3 - Incidences de la maladie et de l'accident de trajet A / Absences prolongées pour maladie 	32 32
B / Absences prolongees pour maladie	32 32

Convention collective - Octobre 2000 Votes Navigables de France

Sommaire



♦ Article 6.4.4 – Cure thermale	32
Article 6.5 – Absences pour accident de travail	33
Article 6.6 – Absences pour maternité	33
Article 6.7 – Congé parental d'éducation	33
Article 6.8 – Autres congés	34
◆ Article 6.8.1 – Absences et congés pour objectifs et convenances personnelles	34
◆ Article 6.8.2 – Absences et congés liés à des activités de représentation syndicale	
◆ Article 6.8.3 – Congê pour service militaire	34
Titre 7 DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	35
Article 7.1 – Définition du travail effectif	35
◆ Article 7.1.1 – Régime des astreintes	35
Article 7.2 – Durée du travail – aménagement du temps de travail	35
Article 7.3 – Heures supplémentaires	35
Article 7.4 – Modalités de répartition de l'horaire collectif	36
Article 7.5 – Travail de nuit	36
Article 7.6 – Travail le dimanche et les jours fériés	36
Article 7.7 – Temps partiel	36
◆ Article 7.7.1 – Définition du travail à temps partiel	36
Article 7.7.1.1 – Modification de l'horaire de travail – Heures complémentaires	36
◆ Article 7.7.2 – Travail à temps partiel	36
Article 7.7.2.1 – Emploi à temps partiel Article 7.7.2.2 – Autorisation de travail à temps partiel pour convenances personnelles	36 37
◆ Article 7.7.3 — Rémunération du travail à temps partiel et garanties	37
Article 7.8 – Compte épargne-temps	37
◆ Article 7.8.1 — Salariés bénéficiaires	37
◆ Article 7.8.2 – Alimentation du compte épargne-temps	37
 Article 7.8.3 – Formalités et délais entourant l'usage du compte épargne-temps Article 7.8.4 – Utilisation du compte épargne-temps 	38 38
Article 7.8.4.1 – Congé sans solde	38
Article 7.8.4.2 – Autres utilisations	38
◆ Article 7.8.5 – Indemnisation du congé	39
◆ Article 7.8.6 − Reprise d'activité à l'issue du compte épargne-temps	39
◆ Article 7.8.7 – Non-utilisation du compte épargne-temps	40
Titre 8 RETRAITE ET PRÉVOYANCE	41
Article 8.1 – Retraite	41
♦ Article 8.1.1 – Les adhésions à la retraite ARRCO	41
◆ Article 8.1.2 – Les adhésions à la retraite AGIRC	41
Article 8.2 – Prévoyance	41

Titre 9 FORMATION	42
Article 9.1 – Principes	42
Article 9.2 – Nature et ordre de priorité des actions de formation	42
Article 9.3 – Domaines de la formation professionnelle	42
♦ Article 9.3.1 – Le plan de formation	43
♦ Article 9.3.2 – Obligations du salarié à l'égard du plan de formation	43
◆ Article 9.3.3 – Statut du salarié pendant la durée de la formation	43
◆ Article 9.3.4 – Projet individuel de formation	43
Article 9.4 – Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	43
Article 9.5 — Moyens reconnus aux institutions représentatives du personnel pour la réalisation de leur mission dans le domaine de la formation	44
Article 9.6 – Conditions d'insertion des jeunes au sein de Voies navigables de	
France au point de vue de la formation professionnelle	44
Article 9.7 – Actions de formation à l'initiative du salarié	44
♦ Article 9.7.1 — Congé individuel de formation	44
◆ Article 9.7.2 – Congé de bilan des compétences	45
◆ Article 9.7.3 – Autres congés de formation	46
Titre 10 MOBILITÉ	47
Article 10.1 – Mobilité	47
 ◆ Article 10.1.1 – Changement de résidence administrative à l'initiative du salarie ◆ Article 10.1.2 – Changement de résidence administrative d'office 	6 47 47
Titre II DISPOSITIONS TRANSITOIRES	48
Article 11.1 – Diffusion de la convention collective	48
Article 11.2 – Rattachement individuel à une fonction	48
Article 11.3 – Rémunération	48
♦ Article 11.3.1 — Principes	48
◆ Article 11.3.2 – Salaire mensuel de référence	48
◆ Article 11.3.3 – Détermination de la nouvelle rémunération	48
 ◆ Article 11.3.4 – Évolution dans chaque classe de fonction ◆ Article 11.3.5 – Complément familial 	49 49
·	
Article 11.4 – Retraite	49
Annova – lista dos fonctions-rangras classãos par filigra d'activitá et par classa	

Index

Convention collective - Octobre 2000 Voice Mavigables de Franci

ARTICLE 1.1 CHAMP D'APPLICATION

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 1st 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.

 $Les n\'egociations devront s'engager dans un d\'elai de 2 mois \`a compter de la r\'eception de l'avis de d\'enonciation.$

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 aboutif dans un délai de 2 mois à compter de la première réunion consacrée à cette démande 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 partile 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 1st 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.

Convention collective - Octobre 2000 Voice Navigables de France

7

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'oninion 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 viqueur 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

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

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque section syndicale, placés à des endroits accessibles et visibles des personnels

Le contenu de ces affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale.

D/ Diffusion des publications et tracts syndicaux

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés, sur les lieux de travail et en présence du personnel pendant les heures de travail, à condition de ne pas gêner la bonne marche des services.

Le contenu de ces publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales.

Les publications et tracts doivent porter la mention de leur origine 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

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.

Les sections syndicales se verront attribuer par l'établissement et pour l'exercice de leur mission un local, doté d'une ligne téléphonique privative, d'un télécopieur, et du matériel nécessaire aux travaux des organisations syndicales. Le niveau d'équipement sera identique à celui des salariés dans l'exercice de leurs

Les frais de maintenance de ces équipements seront à la charge de l'établissement

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.

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

La direction de Voies navigables de France devra être préalablement informée de la demande d'autorisation d'absence du salarié qui devra être compatible avec les nécessités du service.

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

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

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

◆ Article 7.7.1 - 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 ;

Convention collective - Octobre 2000 Votes

Droit syndical et représentation du personnel

• 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 déléqués 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 – Élections et heures de délégation

Chaque déléqué 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 COMITÉ D'ENTREPRISE

Le statut, l'organisation, la mission des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Le nombre des élus au comité d'entreprise est fixé à 7 titulaires et 7 suppléants.

Article 7.3.1 - Rôle et missions

Le comité d'entreprise intervient dans 3 domaines :

Domaine économique et financier : le comité d'entreprise doit être consulté sur toutes les décisions tranchant les grands choix dont dépendent l'avenir de l'entreprise, son développement, l'évolution de ses structures de production et de gestion.

Domaine professionnel : le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications, des modes de rémunération et de la

Domaine social et culturel : le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles

A ce titre, le budget des activités sociales et culturelles alloué par VNF au comité d'entreprise pour la gestion des activités sociales et culturelles est fixé à 3,6 % de la masse salariale brute. En sus, une subvention de fonctionnement s'élevant à 0.2 % de cette même masse salariale brute est accordée.

◆ Article 2.3.2 – Élections et heures de délégation

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures destiné à l'exercice de ses fonctions. Il sera néanmoins utilisé par le suppléant en cas de remplacement du titulaire, sous réserve de l'accord de ce dernier

◆ Article 2.3.3 - 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 remplacant 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 2.4 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

◆ 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 guatre 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.

Convention collective - Octobre 2000 Votes

ARTICLE 2.5 DROIT D'EXPRESSION

Conformément à l'article L 461.1 du code du travail, les salariés de Voles 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.

Titre 3 Classification



La classification des fonctions de Voles navigables de France permet à chacun de visualiser les perspectives d'évolution existantes et de mettre en œuvre une gestion des rémunérations qui optimise les compétences et performances de chacun.

ARTICLE 3.1 RÉPARTITION DES EMPLOIS

La répartition des emplois au sein de Voies navigables de France obéit aux principes suivants :

6 filières sont identifiées :

- administration générale
- · ressources humaines et services
- technique de l'information et de la communication
- gestion comptable et financière
- informatique
- entretien et valorisation de la voie d'eau.

A l'intérieur de chaque filière sont déterminées des fonctions-repères.

Chaque salarié, selon la fonction qu'il occupe, est positionné dans une fonction-repère rattachée à une classe.

Est jointe en annexe la liste des fonctions-repères classées par fillère d'activité et par classe.

Cette liste est tenue à jour par voie d'avenant. Par ailleurs, la liste complète des fonctions sera présentée annuellement au comité d'entreorise.

◆ Article 3.1.1 – Détermination du niveau d'une fonction

Pour déterminer le niveau d'une fonction avec objectivité, la direction des ressources humaines examine la fonction au travers de 6 critères :

1/ Autonomie 20

Definition: ce critère mesure, d'une part, la latitude d'action nécessaire pour exercer les activités de la fonction et atteindre les objectifs fixes, d'autre part, la capacité d'imaginer des solutions, à effectuer des choix, à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.

Degré 1 Exécution

Exécuter des opérations élémentaires en appliquant les normes et les consignes.

Degré 2 Réalisat

Enchaîner ou combiner des tâches variées en respectant les procédures générales. Exercer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du poste de travail, les séquences et leur enchaînement.

Degré 3 Coordination

Concevoir un plan d'activités pour son poste ou pour une équipe en fonction d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des contraintes internes et externes et imaginer les moyens appropriés à mettre en œuvre.

Degré 4 Mise en œuvre

Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier. Imaginer la meilleure réponse possible en proposant une méthode, un plan d'action, des délais, etc. Diriger et contrôler la réalisation des actions.

Convention collective - Octobre 2000 Voice Mavigables de France

lassification

Classification



Degré 5 Organisation

Décider de plans d'action globaux pour une activité ou une direction dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Fixer les objectifs correspondants et en contrôler la réalisation. Analyser une situation dans une perspective stratégique (c'est-à-dire en voyant le même problème sous différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, combiner ces approches). Imaginer les modalités d'introduction de solutions innovantes et en prévoir toutes leurs conséquences pour l'entreprise.

Degré 6 Définition de stratégie

Percevoir et prévoir les changements de l'environnement et définir des axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

2/ Dimension relationnelle 20 %

Définition : ce critère mesure la nécessité dans le cadre de la fonction de communiquer tant en interne qu'en externe. Il renvoie aux notions d'animation, de négociation, d'échanges d'information, etc. Il se caractérise par la nature et la fréquence des relations à différents niveaux et l'importance occupée par ces relations dans l'exercice de la fonction.

Degré 1 Échange d'information

Échanger des informations élémentaires avec courtoisie.

Degré 2 Explication

Échanger des informations nécessitant des explications (besoins, contraintes, objectifs, etc.). Ces informations ne sont pas modifiées.

Degré 3 Adaptation

Communiquer des informations adaptées et en assumer la responsabilité en interne et/ou en externe. Conseiller les membres de son équipe sur des problèmes professionnels. Ce degré requiert une capacité d'écoute et de compréhension.

Degré 4 Argumentation

Instaurer un dialogue en développant des argumentaires pour obtenir un consensus ou un accord et/ou pour assurer une collaboration intégrant des solutions prenant en compte des intérêts de l'entreprise.

Degré 5 Négociation

Mener des négociations dont les intérêts sont divergents, dans le cadre d'enjeux importants pour l'entreprise en représentant celle-ci. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication qui peut être aussi importante que les connaissances techniques.

Degré 6 Mobilisation

Mener des négociations stratégiques pour l'entreprise. Représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité. Implique la capacité à mobiliser des personnes extérieures à l'entreprise.

3/ Gestion des moyens 15 %

Définition : ce critère mesure la nécessité, dans le cadre de la fonction, de définir et organiser les moyens et ressources utilisés pour atteindre le niveau de résultat attendu. Il renvoie à la notion d'optimisation et de management des moyens humains, financiers, techniques ou organisationnels.

Degré 1 Utilisation

Utiliser les moyens mis à disposition en suivant des instructions et consignes reçues.

Faire un choix parmi les moyens mis à disposition pour les exploiter au mieux dans le cadre des procédures existantes.

Degré 3 Adaptation des moyens

Proposer des adaptations de moyens à mettre en œuvre. Mettre en place des moyens de suivis adaptés aux objectifs à atteindre, en se référant à des procédures plus globales. Proposer les améliorations de procédures ou de fonctionnement

Degré 4 Proposition de moyens

Rechercher et proposer les moyens à mettre en œuvre (humains, matériels, financiers, techniques, organisationnels) ainsi que les moyens de suivi et de dynamisation associés, dans le cadre d'objectifs et de movens globaux définis par ailleurs.

Degré 5 Définition de moyens

Définir, arbitrer et organiser l'ensemble des moyens d'une activité ou d'une direction. Définir les procédures de suivi dans le respect des politiques générales de l'entreprise.

Degré 6 Pilotage de l'ensemble des moyens

Veiller aux équilibres généraux et à la synergie des moyens de l'entreprise. Définir les règles d'organisation des moyens pour qu'elles correspondent au développement de l'entreprise et diriger leur mise en œuvre.

Définition : ce critère mesure la concrétisation, la matérialisation et la mise en œuvre d'une idée, d'un projet, d'une instruction, etc. Il prend en compte les notions liées à sa mise en application.

Degré 1 Pas de décisions à prendre

Exécuter des gestes ou effectuer des opérations élémentaires requérant peu d'effort physique et de stress.

Degré 2 Décision dans un cadre défini

Enchaîner ou combiner les tâches variées dont l'ensemble constitue un processus complet se traduisant par un résultat final défini (en attribuant éventuellement le travail à une équipe). Mener à bien l'exécution de travaux nécessitant une attention soutenue et une grande précision.

Degré 3 Décision sous contraintes variées

Mener à bien des travaux ou missions soumis à des contraintes de délais et à de nombreuses interactions. Ces travaux ou missions peuvent être individuels ou nécessiter le commandement ou la coordination d'une équipe

Degré 4 Décision de plan opérationnel

Décider des plans opérationnels correspondant à une activité ou un projet. Diriger ou mettre en œuvre l'ensemble des actions et moyens (humains, techniques, financiers) nécessaires pour l'atteinte de ces objectifs.

Degré 5 Décision de plan d'actions global

Décider de plans d'actions globaux pour une fonction ou un secteur dans le cadre de la stratégie de l'entreprise et fixer les objectifs correspondants.

Degré 6 Décision stratégique

Décider d'axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise et décider des choix opérationnels en découlant.

Convention collective - Octobre 2000 Votes M.

Degré 1 Connaissances basiques

La fonction requiert d'être familiarisé avec l'environnement professionnel c'est-à-dire : connaître le vocabulaire spécifique, les éléments matériels simples, les procédures et pratiques courantes, les intervenants usuels dans ce ontrette

Degré 2 Exécution

Connaissances permettant de réaliser des actes professionnels élémentaires, de mettre en œuvre des techniques, pratiques, méthodes ou outils simples, de faire des controles courants, par application de procédures préétablies ou stabilisées.

Degré 3 Diagnostic

Connaissance pratique de l'ensemble des éléments techniques, des produits, outils, méthodes, principes et de l'environnement permettant de maitriser l'ensemble des actes professionnels habituels, de façon à assurer leur réalisation ou leur supervision, réagir aux situations, faire des diagnostics, faire des choix au niveau des moyens ou des techniques classiques afin de résoudre des problèmes courants.

Degré 4 Conception

Connaissance des fondements théoriques permettant de réaliser des analyses, des diagnostics ou des études prévisionnelles à partir de modèles existants, établir des cahiers des charges, définir des normes, des méthodologies ou des outils appropries, malfirser les évolutions techniques propres au domaine.

Degré 5 Spécialiste

Connaissances permettant de concevoir des modèles ou des systèmes mettant en œuvre de multiples facteurs en interaction, de faire des simulations, de trouver des solutions originales à tout problème dans le cadre des concepts existants.

Degré 6 Expert

Connaissances dont le degré d'approfondissement et la variété permettent de créer des concepts nouveaux.

6/ Contribution 10 %

Définition: ce critère mesure le concours de la fonction, au développement, à l'image et à l'atteinte d'un résultat de l'entreprise ou à son fonctionnement. Il se caractérise par un impact plus ou moins fort ou plus ou moins direct sur un domaine de résultat plus ou moins important. La contribution à l'entreprise peut porter sur : une masse financière, son image, son développement, son fonctionnement.

Degré 1 Limitée à la fonction

L'impact de la fonction est indirect et limité au bon fonctionnement du service. Les conséquences des actions sont immédiatement identifiables et rectifiables

Degré 2 Localisée

La fonction a un impact direct sur le fonctionnement du service ou indirect sur plusieurs services. Les actions menées ou réalisées sont facilement et rapidement identifiables et utilisables.

Degré 3 Partie

Les activités accomplies ou supervisées ont une incidence sur tout ou partie de l'entreprise, ses résultats, la performance ou le fonctionnement général. L'impact est limité.

Degré 4 Directe

La fonction ou les activités supervisées contribuent aux résultats, au fonctionnement et à l'image de l'entreprise à court ou moven terme.

Degré 5 Décisive

La fonction contribue à l'atteinte des résultats ou au développement de l'entreprise à long terme.

Degré 6 Stratégique

Les décisions prises sont à l'origine des résultats, du développement actuel et futur de l'entreprise, de son évolution et de sa stratégie.

♦ Article 3.1.2 – Processus de rattachement d'une fonction à la classification

La description du poste, qui correspond à une situation concrète de travail, est examinée par la direction des ressources humaines au regard de deux éléments :

- l'appartenance à une fillère d'activité qui fait appel à des compétences de même nature mais de niveau différent.
- le possible rattachement à une fonction-repère existante.

Ce n'est qu'en l'absence d'adéquation entre le niveau d'une fonction et les fonctions-repères existantes que la création d'une nouvelle fonction-repère pourra être envisagée.

◆ Article 3.1.3 – La commission d'appel

A/ Champ de compétence

Tout litige lié à la détermination du niveau d'une fonction à raison de son rattachement à une classe déterminée sera examiné par une commission d'appel.

B/ Composition et renouvellement

La commission d'appel est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est constituée de neuf membres :

- 4 élus du personnel nommément désignés par chaque organisation syndicale pour la durée de leur mandat ou les délégués syndicaux,
- 3 salariés nommément désignés par l'employeur, appartenant chacun à une filière différente, l'un d'entre eux n'appartenant pas au siège,
- 1 membre de la direction des ressources humaines désigné par l'employeur ou son représentant,
- l'employeur ou son représentant.

Les membres de la commission d'appel sont désignés dans la quinzaine qui suit la validation de chaque élection des institutions représentatives du personnel.

C/ Saisine et fonctionnemen

Le président de la commission peut être saisi d'une demande d'examen d'un litige par la commission :

- par le salarié concerné dans le délai de deux mois suivant la notification de sa fiche de fonction, sur demande écrite et motivée,
- par le comité d'entreprise, sur délibération de séance.



lassificatior

19

La commission est réunie une fois par trimestre en fonction des demandes et sous 15 jours en cas de saisine par le comité d'entreprise.

Sa proposition est réputée adoptée, sauf opposition écrite de l'employeur, notifiée à l'ensemble des membres de la commission dans un délai de 7 jours.

Le président de la commission notifie la décision au requérant dans le même délai.

En cas d'incidence financière de la décision, celle-ci prendra effet à la date de notification de la décision.

ARTICLE 3.2 RATTACHEMENT INDIVIDUEL À UNE FONCTION

Chaque salarié se verra communiquer par écrit, sa fonction, sa fonction-repère, sa filière et sa classe.

C'est la situation réelle de travail qui détermine le rattachement à une fonction. A l'occasion de l'entretien annuel, l'adéquation entre la réalité de la situation de travail et le rattachement à une fonction devra être validé par le salarié et sa hiérarchie. Si tel n'était pas le cas, le rattachement individuel serait réexaminé par la direction des ressources humaines.

Titre A

Rémunération



ARTICLE 4.1 PRINCIPES

Chaque fonction de Voies navigables de France est rattachée à la classification définie au titre 3 de la présente convention.

Conformément à l'article L 140.2 du code du travail, VNF s'engage à assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A chaque classe de fonctions est associée une rémunération annuelle minimale et une rémunération annuelle maximale telles que définies ci-dessous.

Les salaires annuels minima et maxima attachés à chaque classe de fonctions sont fixés à la date d'effet de la présente convention comme suit :

Rémunération annuelle de base brute

Classe	Salaire minimum		Salaire maximum		
Classe	F brut	€ arrondi	F brut	€ arrondi	
1*	(1)96 344	14 687,55	190 000	28 965,31	
2	110 000	16 769,39	220 000	33 538,78	
3	130 000	19 818,37	260 000	39 636,74	
4	155 000	23 629,59	320 000	48 783,68	
5	195 000	29 727,55	400 000	60 979,61	
6	280 000	42 685,72	560 000	85 371,44	

Les minima seront révalués chaque année au rythme des augmentations générales. Les maxima seront révalués chaque année suivant la moyenne de l'évolution individuelle annuelle (merite et augmentations générales), hors évolution garantie.

Les conditions d'évolution des rémunérations sont définies suivant l'article 4.4.

La comparaison des salaires effectifs avec les minima annuels s'opère sur la base de l'horaire légal pour 12 mois de travail effectif, y compris la période de congés payés.

Les fonctionnaires en contrat de détachement au sein de l'établissement ne sont pas concernés par les conditions d'évolution de la rémunération reprises à l'article 4.4.

Exception faite des fonctions de direction (président, directeur général, directeur genéral adjoint), les fonctionnaires détachés au sein de l'établissement ne pourront percevoir au moment de leur embauche une rémunération supérieure au maximum attaché à la classe de fonction à laquelle ils appartiennent.

- * Le montant minimum porté, exprimé en valeur à la date du 1" janvier 2000, sera réévalué de manière à ne jamais être inférieur au montant du SMIC calculé sur une base de 169 heures.
- ⁽ⁱ⁾ Le montant minimum correspondant à la classe 1 est exprimé en valeur à la date du 1[∞] janvier 2000.



emuneranon

Rémunération



ARTICLE 4.2 COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération annuelle comprend pour l'ensemble du personnel :

 ◆ la rémunération annuelle de base comprenant le salaire mensuel de base calculé sur 12 mois, auquel s'ajoute un 13^{ime} et un 14^{ime} mois,

et le cas échéant :

- des primes spéciales représentatives de sujétions particulières à certaines responsabilités (indemnités de régle, de caisse et de responsabilité),
 la rémunération d'heures supplémentaires
- le complément familial

◆ Article 4.7.1 - Le salaire de base

Le salaire mensuel de base correspond à 1/14 ame de la rémunération annuelle de base.

◆ Article 4.2.2 - Le 13^{ème} et le 14^{ème} mois

Ils correspondent à la valeur mensuelle du salaire de base afférent à la date de versement soit :

- le salaire du mois de juin,
- le salaire du mois de novembre,

et sont versés au prorata du temps de présence du 1" lanvier au 31 décembre.

♦ Article 4.2.3 – Indemnités de régie, indemnités de caisse et de responsabilité

Les indemnités de régle, de caisse et de responsabilité, allouées aux régisseurs et aux agents comptables (principal et secondaires) dans le cadre des dispositions fixées en la matière par la comptabilité publique et destinées à compenser l'exercice d'une responsabilité pécuniaire personnelle, sont ajoutées au salaire mensuel

♦ Article 4.2.4 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent répondre à un surcroit d'activité exceptionnel et sont en principe écartées en dehors de cette hypothèse.

Les heures supplémentaires effectuées par les personnels au-delà de la durée légale du travail sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur et dans les limites prescrites par la loi.

◆ Article 4.2.5 - Complément familial

A cette rémunération pourra, le cas échéant, s'ajouter une indemnité spécifique tenant compte de la situation familiale du salarié et du nombre d'enfants dont il a la charge effective.

Article 4.2.5.1 - Conditions d'attribution

Le complément familial est versé au salarié qui assume la charge effective et permanente de ses enfants, des enfants qu'il a adoptés et des enfants dont l'éducation lui a été confiée sur décision de tribunal, sous réserve que son conjoint ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle.

Le complément familial est versé au salarié pour chacun des enfants à compter du mois qui suit la naissance, jusqu'au mois suivant son 16^{ssa} anniversaire ou son 20^{ssa} anniversaire si l'enfant est scolarise.

Article 4.2.5.2 - Montant du complément familial

Le complément familial est fixé à :

- 150 F pour un enfant, soit 22,87 €
- 400 F pour deux enfants, soit 60,98 €
- 600 F pour trois enfants, soit 91,47 €
- + 200 F par enfant supplémentaire, soit 30,49 €.

Le complément familial n'est pas affecté par l'exercice d'une activité à temps partiel.

ARTICLE 4.3 FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION À L'EMBAUCHE

Lors de son recrutement, la rémunération du salarié est fixée selon les modalités suivantes.

- A/ Le salarié, qui ne pouvant justifier d'une expérience professionnelle analogue à celle de l'emploi pour lequel il est recruté, sera embauché avec un salaire correspondant au minimum fixé par la convention collective pour la classe de fonctions considérée.
- B/ Le salarié qui, lors de son recrutement, pourra justifier d'une expérience professionnelle analogue, sera positionne dans la fourchette de rémunération attachée à la fonction, à un niveau de rémunération tenant compte du temps passé par lui dans ses précédents emplois suivant les modalités ci-après :

 Pour toutes
 - 5 ans
 - 10 ans
 - 15 ans
 - 20 ans
 + 20 ans

 les classes
 0 à 10 %
 11 à 25%
 26 à 35 %
 36 à 45 %
 46 à 60 %

La rémunération pendant la période d'essai est fixée à 90 % de la rémunération retenue à l'embauche, sans pouvoir être inférieure au minimum de la classe de rémunération concernée.

ARTICLE 4.4 RÈGLES D'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

◆ Article 4.4.1 - Principes et cadrage salarial

Le niveau de rémunération annuelle brute sera soumis aux règles d'évolution selon les critères suivants :

- évolution garantie des rémunérations,
- évolution générale des salaires,
- évolution individuelle de salaire.

Voies navigables de France étant un EPIC soumis aux directives salariales du secteur public, l'ensemble des mesures salariales (sauf évolution garantie des rémunérations), qu'elles soient collectives, individuelles et catégorielles, tiendront compte des limites autorisées chaque année par les autorités de tutelle en matière d'évolution de la masse salariale.

◆ Article 4.4.2 – Évolution garantie des rémunérations

Le niveau de rémunération brute minimale est majoré chaque année d'un pourcentage d'évolution en fonction de la classification du salarié et dans les limites fixées ci-après :

Convention collective - Octobre 2000 Voice Navigables de France

émunération

Classe	Salaire minimum F brut	% d'évolution garantie par an	nombre d'année		Montant à la date de signature	
	1 Didt	(taux additifs)				
1*	(1)96 344	1.75 %	22 ans	38,5 %	133 436	20 342,1
2	110 000	1.50 %	20 ans	30 %	143 000	21 800,2
3	130 000	1.25 %	16 ans	20 %	156 000	23 782,0
4	155 000	1.00 %	15 ans	15 %	178 250	27 174,0
5	195,000	0.75 %	13 ans	9.75 %	214 000	32 624 0

* Le montant minimum porté, exprimé en valeur à la date du 1" janvier 2000, sera réévalué de manière à ne jamais être inférieur au montant du SMIC calculé sur une base de 169 heures.

(i) Le montant minimum correspondant à la classe 1 est exprimé en valeur à la date du 1^{er} janvier 2000.

◆ Article 4.4.3 – Évolution générale des salaires

280 000

Nonobstant les évolutions garanties de salaire prévues à l'article 4.4.2, des augmentations générales de salaires pourront être octroyées dans le cadre des dispositions relatives à la négociation annuelle obligatoire.

◆ Article 4.4.4 – Évolutions individuelles de salaire

A/ En fonction des résultats de l'appréciation annuelle des salariés, des augmentations individuelles pourront être octrovées.

Celles-ci seront définies à partir des résultats de l'outil d'évaluation reconnu et validé par la direction générale et les organisations syndicales, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire.

B/Lorsqu'un salarié sera appelé à exercer une nouvelle fonction-repère appartenant à une classe supérieure, il bénéficiera d'une augmentation individuelle de 6 %.

Lorsqu'un salarié sera appelé à exercer une nouvelle fonction-repère appartenant à une même classe, il bénéficiera d'une augmentation individuelle de 3 %.

Cette augmentation ne pourra se cumuler avec le rattachement au minimum d'une classe. La méthode la plus favorable pour le salarié sera appliquée.

Dans la limite du cadrage salarial, le nouveau système d'appréciation individuelle se donne pour objectif que, tous les ans, au minimum 40 % de l'effectif concerné se verra attribuer un retour financier. Dans ce cadre, de même en 3 ans, 90 % des salariés concernés au moins devront avoir un retour financier au titre de l'évaluation.

Les dossiers des personnels qui, à l'issue de ces 3 ans, n'auraient pas été attributaires d'un retour financier feront l'objet d'une analyse individuelle détaillée.

Titre 5

Contrats 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 cidessus.

ARTICLE 5.2 PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail est définitivement conclu à l'expiration d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- classe 1 : 1 mois renouvelable
- classe 2 : 2 mois renouvelable
- classe 3 : 3 mois renouvelable
- classe 4 : 3 mois renouvelable
 classe 5 : 4 mois renouvelable
- classe 5 : 4 mois renouvelable
 classe 6 : 5 mois renouvelable

La période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord, et pour une durée maximum égale à la durée de la période initiale.

Tout renouvellement ou toute rupture de période d'essai donne lieu à un entretien entre l'intéressé et sa hierarchie, pour expliciter les raisons de la décision prise. Cette décision sera notifiée par écrit, par l'employeur à l'intéressé.

L'essai peut être interrompu à tout moment, y compris au cours de sa période de renouvellement, par chacune des parties

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

Convention collective - Octobre 2000 Voies Navigables de France

contrats de travall

Contrats de travail



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 avant une ancienneté inférieure à 2 ans.
- 3 mois pour les salariés avant 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.

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 si 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 I, 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 3/10 me 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

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.

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

Tout salarié âgé au minimum de 60 ans, quittant volontairement Voies navigables de France pour bénéficier du droit à une pension vieillesse (à taux plein ou non), a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire au-delà de 2 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire au-delà de 10 ans et jusqu'à 13 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire au-delà de 13 ans et jusqu'à 16 ans d'ancienneté,
- 5 mois de salaire au-delà de 16 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté,
- 6 mois de salaire au-delà de 20 ans d'ancienneté.

A partir de 21 ans d'ancienneté, il sera attribué une indemnité complémentaire de 5/10 me de mois de salaire par année de présence sans que l'indemnité de départ en retraite puisse globalement dépasser 12 mois de

Le salaire à prendre en considération est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement prévue

Convention collective - Octobre 2000 Votes

tre 5

Contrats de travail

Le départ effectif du salarié est lié au respect d'une période de préavis

- d'1 mois si il occupe une fonction des classes 1, 2 et 3,
- de 2 mois si il occupe une fonction des classes 4, 5 et 6.

◆ Article 5.3.4 – Mise à la retraite à l'initiative de Voies navigables de France

Le salarié qui, à partir de 60 ans, est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1° du Titre V du Livre III du Code de la Securité Sociale, sera mis à la retraite sur décision de Voies navigables de France. Il recevra alors une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- 1 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire au-delà de 2 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire au-delà de 10 ans et jusqu'à 13 ans d'ancienneté,
- ◆ 4 mois de salaire au-delà de 13 ans et jusqu'à 16 ans d'ancienneté,
- 5 mois de salaire au-delà de 16 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté,
- 6 mois de salaire au-delà de 20 ans d'ancienneté.

A partir de 21 ans d'ancienneté, il sera attribué une indemnité complémentaire de 5/10 de mois de salaire par année de présence sans que l'indemnité de départ en retraite puisse globalement dépasser 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est le même que celui prévu pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

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 la présente convention en matière de licenciement.

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

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.

Titre (

Congés et absences



ARTICLE 6.1 CONGÉS PAYÉS

A/ Définition des jours ouvrables

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche sauf dérogation de l'inspection du travail),
- ♦ les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

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

B/ Définition des jours ouvrés

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

◆ Article 6.1.1 – Durée des congés payés

La durée des congés payés annuels est fixée comme suit :

Pour les salariés n'ayant pas 12 mois de travail effectif sur la période du 1^{er} juin année n-1 au 31

 Congé légal: 2,5 jours ouvrables, soit 2,08 jours ouvrés par mois de présence écoulé (une présence sur au moins la moitié du mois compte pour un mois et s'apprécie au 15 du mois).

A l'intérieur d'une semaine sont décomptés 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

◆ Congé conventionnel : 2 jours ouvrés supplémentaires pour tout salarié ayant plus de 6 mois de présence écoulés sur la période considérée.

Pour les salariés ayant 12 mois de travail effectif sur la période 1^{er} juin année n-1 au 31 mai année n.

- ◆ Congé légal : 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés
- ◆ Congé conventionnel : 2 jours ouvrés supplémentaires

N'entrainent aucune réduction des droits à congés payés les cas d'absences légalement assimilés à du temps de travail effectif, ainsi que les absences pour maladie.

◆ Article 6.1.2 – Prise des congés payés

Les congés acquis sur la période du 1st juin année n-1 au 31 mai année n doivent être pris en tout état de cause avant le 31 mail de l'année n+1. Seuls 10 jours ouvrés de congés non pris pourront être reportés sur le compte épargne-temps défini à l'article 7.8.

Sur la période 1* mai - 31 octobre de l'année n, le salarié doit prendre en continu au minimum 10 jours ouvrés et au maximum 20 jours ouvrés. Il ne pourra être dérogé à cette règle qu'avec l'accord préalable de l'employeur.

Les dates de congés accordées ne peuvent être modifiées par le salarié ou l'employeur dans les 30 jours qui précèdent la date de départ prévu, sauf accord des parties.

Le fractionnement du congé donne lieu à l'attribution de congés supplémentaires fixés comme suit :

 3 jours lorsque le nombre total de jours de congés, avec l'accord de l'employeur, est pris en dehors de la période 1st mai/31 octobre de l'année n,

Convention collective - Octobre 2000 Voice Navigables de Fran

n.

2.



- ♦ 2 jours lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1^{et} mai/31 octobre de l'année n'est au moins égal à 5 jours ouvrés
- ◆ 1 jour lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1" mai/31 octobre de l'année n est au moins égal à 3 jours ouvrés.

L'arrêt de travail pour maladie, intervenant avant ou pendant la période de congés autorisés, aura pour effet de suspendre le congé mais en revanche, n'aura pas pour effet de reporter la date de fin de congé initialement prévue. Les jours de congé non pris en raison de la maladie augmenteront le capital de congés

Les congés qui n'auront pu être pris sur la période de référence en raison de la maladie, ne pourront donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice dès lors que le salarié aura bénéficié d'un maintien de son salaire pendant la période de maladie.

Une indemnité compensatrice de congés payés n'est versée au salarié que dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail (sauf si la résiliation a été provoquée par la faute lourde du salarié), ou si il n'a pu prendre ses congés du fait de l'employeur.

ARTICLE 6.7

ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES PERSONNELLES ET DE FAMILLE

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

- ◆ adoption/naissance : 5 jours ouvrés
- mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- ◆ conjoint ou enfant atteint d'une maladie figurant à l'article D 322.1 du code de la sécurité sociale : 5 jours ouvrés (*)
- père, mère, beaux-parents atteints d'une maladie figurant à l'article D 322.1 du code de la sécurité sociale : 3 jours ouvrés (*)
- ◆ décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- ♦ décès du père, de la mère, d'un beau-père ou belle-mère : 3 jours ouvrés
- ◆ décès d'un frère, d'une sœur : 2 jours ouvrés
- décès d'un beau-frère, belle-sœur, petits-enfants, grands-parents, grands-parents du conjoint : 1 jour ouvré
- déménagement : 1 jour ouvré (*)

En cas de décès d'un autre membre de la famille, l'absence sera imputée avec l'accord du salarié sur les congés payés mais ne pourra être refusée par l'employeur.

(*) La période de référence pour l'appréciation du droit aux absences autorisées pour circonstances de famille ou personnelles est celle des douze mois qui précèdent la demande

L'ensemble de ces droits à congés ne pourra être pris qu'au moment des événements cités ci-dessus. Le salarié a droit à ces congés même si ces événements survenaient durant ses congés payés. Dans ce cas, les congés payés suspendus augmenteront le capital de congé restant dû au salarié.

> • enfants malades : un maximum de 6 jours d'absence rémunérés est accordé aux personnes chargées de familles en cas de maladie de leurs enfants de moins de 16 ans, dûment justifiée par la production d'un certificat médical. L'absence pour la maladie d'un même enfant ne peut excéder 3 jours ouvrés.

La durée de l'absence doit rester dans les limites raisonnables et correspondre au temps nécessaire pour organiser les soins et la garde

En dehors de ces 6 jours d'absence rémunérés, si des absences supplémentaires sont sollicitées, elles seront imputées avec l'accord du salarié sur son congé annuel ou devront faire l'objet d'une demande de congé

La période de référence pour l'appréciation du droit aux absences autorisées pour enfants malades est celle des douze mois qui précèdent la demande.

ARTICLE 6.3 JOURS FÉRIÉS/PONTS

Les jours fériés légaux sont

- ◆ le 1^{er} ianvier (iour de l'an)
- le lundi de Pâques
- ◆ le 1^{er} mai (fête du travail)
- ◆ le 8 mai (jour de la victoire 1945)
- ♦ le jeudi de l'Ascension
- ◆ le lundi de Pentecôte
- ◆ le 14 juillet (fête nationale)
- ◆ le 15 août (Assomption)
- ◆ le 1st novembre (Toussaint)
- ◆ le 11 novembre (armistice de 1918)
- ◆ le 25 décembre (jour de Noël)

Ces jours fériés sont chômés et payés.

Chaque année, Voies navigables de France accordera par ailleurs des jours de dispense de service (ponts) pouvant être accolés aux jours de fête légale. Ils sont au nombre de 2, lorsque dans l'année civile au moins 5 jours fériés à date fixe tombent un jour ouvré, sinon ce nombre est porté à 3.

La maladie du salarié pendant un jour férié ne donne droit à aucune récupération.

ARTICLE 6.4 ABSENCES POUR MALADIE – ACCIDENT DE TRAJET

◆ Article 6.4.1 – Indemnisation des absences pour maladie et accident de traiet

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté, en cas d'absence justifiée par une maladie ou un accident de trajet, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans les pays de la CEE dans les conditions suivantes :

- ◆ 100 % du salaire net pendant les 6 premiers mois,
- 50 % pendant les 6 mois suivants.

La période de référence pour l'appréciation du droit à congés est celle des 12 mois qui précèdent le premier jour d'arrêt de travail.

Convention collective - Octobre 2000

Congés et absences



Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la séqurité sociale

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la suspension de son contrat de travail, un montant supérieur à celui uril aurait effectivement percu s'il avait continué à travailler.

◆ Article 6.4.2 – Indemnisation des absences pour maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée correspondant à une affection dûment constatée qui figure sur la liste établie par l'article D 322-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire à 100 % pendant 3 ans, égal à celui qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

En outre, pour les cas suivants médicalement constatés :

- tuberculose active
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique,
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé et infection par le virus de l'immuno déficience humaine.
- psychose, trouble grave de la personnalité, arriération mentale,
- forme grave d'une affection neuro-musculaire

le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire à 100 % pendant 5 ans, égal à celui qu'il aurait effectivement percu s'il avait continué à travailler.

Le point de départ de ces garanties est fixé à la date de la reconnaissance de l'affection considérée.

♦ Article 6.4.3 – Incidences de la maladie et de l'accident de trajet

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, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement.

Le licenciement ne pourra toutefois être mis en oeuvre que si l'absence du salarié dépasse 24 mois.

En cas de maladies de longues durées telles que définies à l'article 6.4.2, le licenciement ne pourra être mis en œuvre qu'au delà des périodes de maintilen du salaire précisées au dit article, soit à l'expiration d'une période de trois ou cinq ans selon les cas.

B/ Absences répétées

En cas d'absences répétées et dans la mesure où ces absences perturbent le fonctionnement du service, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement.

◆ Article 6.4.4 - Cure thermale

La cure thermale est soit assimilable à un congé sans solde, soit imputable sur les congés payés du salarié.

Dans les deux cas, elle ne pourra être effectuée qu'à condition que le salarié en fasse la demande à l'employeur dans les 15 jours qui suivent l'accord de la sécurité sociale.

Outre pour les cures dont la date s'impose, l'employeur se réserve la faculté de différer les dates proposées.

Les congés pour cure thermale ne sont assimilables à des arrêts de maladie, donc avec maintien du salaire, que si la cure thermale s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entrainant une incancité de travail

ARTICLE 6.5 ABSENCES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

En cas de suspension du contrat de travail en raison d'un accident de travail ou de trajet reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera sans limitation de durée de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avail continué à travailler à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de son absence, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans les pays de la CEE.

L'indemnisation commencera à courir à compter du premier jour d'absence.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la suspension de son contrat de travail, un montant net supérieur à celui qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travaille.

Les agents ne perdent pas leurs droits aux évolutions générales et individuelles de salaire.

ARTICLE 6.6 ABSENCES POUR MATERNITÉ

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L 122-26 du code du travail.

La protection de la maternité est assurée conformément à la loi.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire net est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Il en va de même pour les salariés percevant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L 122-25-3 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

ARTICLE 6.7 CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les salariés qui ont (ou ont adopté) un enfant de moins de 3 ans peuvent interrompre leur activité professionnelle pour élever cet enfant dans la limite de son 3^{sst} anniversaire (ou du 3^{sst} anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté). Ces limites sont augmentées d'1 an dans l'hypothèse de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant. Le droit au congé parental d'éducation est ouvert à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption d'un enfant de moins de 3 ans. Il y a donc possibilité de puisseurs congés parentaux successifs.

Convention collective - Octobre 2000 Voice Mavigables de France

3.

Le salarié doit informer la direction de Voies navigables de France par lettre recommandée avec accusé de réception du point de départ et de la durée du congé dont il entend bénéficier. La période initiale du congé est d'une durée d'un an au plus, et peut être prolongée 2 fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus

Lorsque le congé parental d'éducation suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, l'information est faite comme défini ci-dessus au moins 1 mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé

Dans le cas d'une prolongation de congé parental, le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu. Il peut à cette occasion transformer un congé total en temps partiel et vice versa.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une

Le congé parental à temps complet est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages

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

ARTICLE 6.8 AUTRES CONGÉS

♦ Article 6.8.1 – Absences et congés pour objectifs et convenances personnelles 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 individuel de formation,
- congé de bilan de compétences.
- ♦ Article 6.8.2 Absences et congés liés à des activités de représentation syndicale

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 économique des membres du comité d'entreprise,
- formation des membres du CHSCT.

◆ Article 6.8.3 – Congé pour service militaire

En cas de journée d'appel de préparation à la défense 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 agents rappelés sous les drapeaux est fixée par la loi.

Durée et aménagement du temps de travail



ARTICLE 7.1 DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif tel qu'il est défini à l'article L 212-4 du code du

◆ Article 7.1.1 – Régime des astreintes

Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Ce temps d'astreinte sera indemnisé à hauteur de 25 % du taux horaire ou

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné movennant un délai de prévenance de 15 jours. Ce délai peut être ramené à 1 jour franc en cas de circonstances excentionnelles

ARTICLE 7.2

DURÉE DU TRAVAIL - AMÉNAGEMENT DU **TEMPS DE TRAVAIL**

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année, avec une limite de 10 h de travail par jour et de 48 heures par semaine ou 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Cette durée ne s'applique pas aux cadres soumis au forfait jour, pour lesquels les modalités d'application font l'objet de dispositions spécifiques contenues dans l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

ARTICLE 7.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires doivent répondre à un surcroît d'activité exceptionnel et sont écartées, en principe, en dehors de cette hypothèse (art. 4.2.4).

Les heures supplémentaires se décomposent par semaine civile, laquelle débute le lundi à zéro heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la loi.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Le salarié ne peut refuser, dans les limites légales, d'effectuer des heures supplémentaires.

Sous réserve qu'elles aient été autorisées par la direction des ressources humaines, les heures supplémentaires seront rémunérées conformément à la loi.

Voies navigables de France pourra toutefois remplacer intégralement le paiement de ces heures supplémentaires par une compensation en temps de repos.

Convention collective - Octobre 2000 Votes

Dans ce cas, les heures supplémentaires ne s'imputeront pas sur le contingent annuel. Le temps de repos sera accordé, selon les nécessités du service, sur proposition du collaborateur.

ARTICLE 7.4 MODALITÉS DE RÉPARTITION DE L'HORAIRE COLLECTIF

La répartition de l'horaire de travail s'effectuera seion les besoins du service en application de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) et du règlement intérieur.

ARTICLE 7.5 TRAVAIL DE NUIT

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 22 heures et 5 heures du matin.

La rémunération des heures de travail effectuées de nuit sera majorée de 100 %.

Les majorations pour heures supplémentaires éventuelles restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base avant majoration pour travail de nuit ou compensation en temps de repos.

ARTICLE 7.6 TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

Les heures de travail effectuées le dimanche ou les jours fériés seront indemnisées sur la base du régime normal des heures supplémentaires tel que fixé par l'article 7.3 de la présente convention.

ARTICLE 7.7 TEMPS PARTIEL

◆ Article 7.7.1 – Définition du travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarie de Voies navigables de France dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période, de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222.1. du code du travail.

Article 7.7.1.1 - Modification de l'horaire de travail - Heures complémentaires

Le contrat de travail définit les conditions et les cas de modification éventuelle de la répartition des horaires.

Les horaires de travail fixes par contrat ne pourront être modifies dans un délai de prévenance inférieur à 7 jours. De même, les heures complémentaires ne pourront faire l'objet d'une demande de la hiérarchie dans un délai de prévenance inférieur à 3 jours.

La direction de Voies navigables de France peut demander la réalisation d'heures complémentaires dans la limite du temps de la durée du travail fixée par le contrat, soit dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Les salariés bénéficiant d'un congé parental ne sont pas concernés par cette disposition.

◆ Article 7.7.2 – Travail à temps partiel

Article 7.7.2.1 Emploi à temps partiel

Tout salarié à temps complet de Voies navigables de France qui souhaite occuper un emploi à temps partiel ou tout salarié à temps partiel de Voies navigables de France qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La direction de Voies navigables de France portera à la connaissance de ce salarié la liste des emplois correspondants et ne pourra accéder à sa demande qu'en cas de disponibilité d'emploi.

Article 7.7.2.2 Autorisation de travail à temps partiel pour convenances personnelles

En dehors du congé parental à temps partiel, les salariés peuvent être autorisés, sous réserve des nécessités de service, à exercer leur activité à temps partiel pour simple convenance personnelle.

Les autorisations sont données pour une durée maximale de six mois renouvelables, sous réserve des nécessités de service

Toute demande devra être déposée au moins un mois avant la date d'effet souhaitée.

A l'issue du travail à temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent.

◆ Article 7.7.3 – Rémunération du travail à temps partiel et garanties

Tout salarié à temps partiel de Voies navigables de France bénéficiera des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet sous réserve d'une proraitisation de la rémunération annuelle de base telle que définie au titre 4, tenant compte du temps de travail par rapport au collaborateur à temps complet.

Les dispositions générales relatives au temps partiel visées ci-dessus n'obèrent pas les dispositions particulières négociées dans le cadre de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

ARTICLE 7.8 COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Voies navigables de France permet aux salariés d'épargner des droits à congés rémunérés.

◆ Article 7.8.1 – Salariés bénéficiaires

Le présent régime concerne exclusivement le personnel de Voies navigables de France justifiant de 2 années d'ancienneté ininterrompue à la date du 1" juin de chaque année.

lacktriangle Article 7.8.2 – Alimentation du compte épargne–temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants :

Congés payés

Report de 10 jours ouvrés maximum de congés payés par an, sans limitation du nombre d'années pendant lesquelles les congés peuvent être reportés.

Toutefois, pour les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, le report peut être porté à 16 jours ouvrés maximum de congé par an sur une période de 6 ans.

Jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail

Dans la limite de 5 jours, des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail pourront être reportés à la demande du salarié.

Report du paiement des primes de $13^{\mbox{\tiny teme}}$ et de $14^{\mbox{\tiny teme}}$ mois

Le nombre de jours ouvrés porté au crédit du compte s'obtient en divisant le montant total ou la moitié de la prime reportée par le rapport salaire mensuel brut en vigueur à la date du versement par 22.

Convention collective - Octobre 2000 Votes Navigables de Francie

3.

Durée et aménagement du temps de travail

Prime d'intéressement

Le report de la prime d'intéressement s'effectue dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement. Le nombre de jours ouvres porté au crédit du compte s'obtient en divisant le montant total ou la moitié de la prime d'intéressement reporté par le rapport salaire mensuel brut en vioueur à la date du versement par 22.

Les sommes issues de l'intéressement versées au salarié lors de la prise du congé sont soumises à cotisations sociales lors de leur versement.

Ces sommes perdent le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales prévue par le code du travail, en même temps qu'elles acquièrent le caractère de salaire.

La totalité des jours affectés chaque année au compte épargne-temps ne pourra excéder 22 jours toutes sources d'alimentation confondues.

♦ Article 7.8.3 – Formalités et délais entourant l'usage du compte épargne-temps

Pour l'alimentation de leur compte, les salariés devront transmettre au service du personnel

Au 1^{er} mai de chaque année au plus tard :

- leur demande d'ouverture de compte si celui-ci n'existe pas,
- ◆ le nombre de jours de congés payés acquis au titre de la période de référence précédente (1º juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n) à imputer au crédit du compte,
- le nombre de jours issus de l'ARTT de l'année à imputer au crédit du compte.

Avant le 31 décembre de chaque année au plus tard pour l'année suivante

 leur intention d'affecter au crédit de leur compte épargne-temps tout ou partie des primes conventionnelles (13 et/ou 14 em mois).

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à deux mois.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans

◆ Article 7.8.4 – Utilisation du compte épargne-temps

Article 7.8.4.1 - Congé sans solde

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour les congés sans solde suivants :

- congé individuel de formation (dans l'hypothèse de non prise en charge de l'absence par le FONGECIF),
- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation à temps plein,
- congé pour convenance personnelle,
- congé de fin de carrière,
- prolongation du congé de maternité.

Article 7.8.4.2 - Autres utilisations

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé :

◆ pour la rémunération des temps de formation effectués par les salariés en dehors du temps de travail,



- par les salariés âgés de plus de 50 ans (les délais de prise de congé ne sont pas opposables) désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale,
- par les salariés qui choisissent de passer à temps partiel pour motifs familiaux.

Les modalités de prise d'un congé sabbatique, congé individuel de formation, création d'entreprise, parental d'éducation sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être sollicités par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre à la direction des ressources humaines 3 mois au moins avant la date prévue pour le dénant en concé

La direction de Voies navigables de France répond dans les 3 semaines suivant la réception de la demande.

Elle se réserve le droit de reporter le départ effectif de ces congés dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service ainsi qu'en cas de putuillets de demandes sur la même période.

En tout état de cause, les congés pour convenances personnelles devront avoir une durée minimale de 3 mois.

Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière ne pourront le faire que 12 mois au plus avant la date prévue pour leur départ en congé de fin de carrière.

L'information devra en être faite au service du personnel 3 mois au moins avant la date prévue de ce départ en congé.

◆ Article 7.8.5 – Indemnisation du congê

Pendant son 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 de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement des droits.
- de par en conge, jusqu'à épudement des duris, e en mensualites 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 acquise n la matière par le salarié.

Le droit à rémunération sera calculé en divisant le salaire mensuel brut précédant la date de départ en congé par 22 et en multipliant le résultat ainsi obtenu par le nombre de jours ouvrés inscrits au compte épargnetemps

Pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, les périodes de congé épargne-temps sont assimilées à des périodes de travail.

Le congé épargne-temps est par ailleurs assimilé à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

◆ Article 7.8.6 – Reprise d'activité à l'issue du congé épargne–temps

A l'issue du congé épargne-temps d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié retrouve son emploi précédent.

A l'issue du congé épargne-temps 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.



Durée et aménagement du temps de travail

Sous réserve des dispositions légales propres aux congés autres que les congés pour convenances personnelles, le salarié ne peut reprendre son travail avant le terme du congé épargne-temps initialement sollicité, sauf accord express de Voies navigables de France

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au congé de fin de carrière.

◆ Article 7.8.7 - Non-utilisation du compte éparque-temps

Après une période de 5 ans suivant l'ouverture du compte épargne-temps, le salarié qui n'a pas utilisé ses droits dans les conditions ci-dessus évoquées peut renoncer à son congé et demander la liquidation de son

En pareil cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation, indemnité calculée comme indiqué à l'article 7.8.5.

Les renonciations à l'utilisation du compte épargne-temps devront être notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception et ne prendront effet qu'une fois par an au 31 mai de chaque année.

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

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.



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 génerale, relèvent de la formation professionnelle continue les actions de pré-formation 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 pro-
- fessionnelles,

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 butunanuellement.

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 salarie est maintenu. Si la formation a lieu dans l'entreprise, le salarie 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 competences requises au titre de cet emploi ou dans la perspective d'une évolution professionnelle, est organise pour tout salarié de Voles 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.

Convention collective - Octobre 2000 Voice Navigables de France

ormation



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 oeuvre 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 arretées en apolication de l'article L 123-3 du Code du Tavail.

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.

 $Cette \ exp\'erience \ du \ monde \ professionnel \ est, \ pour \ l'\'etudiant, \ l'application \ pratique \ de \ l'enseignement \ reçu.$

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 conge 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'ouvir 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 Voles 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 leales.

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 céhant 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 préstataire choisi par le salarié qui doit imperativement figurer parmi les organismes habilités à realiser 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.

Form



itre 9

Formation

◆ 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 MOBILITÉ

La mobilité est un moyen de diversifier l'expérience professionnelle des salariés. Elle permet une plus grande motivation des agents appelés à renouveler leur approche des questions administratives ou de gestion et de décloisonner les services. Dans cette perspective, Voies navigables de France entend aborder le problème de la mobilité sous une double approche :

- développer la mobilité des salariés de VNF dans les services mis à disposition en valorisant les périodes de mobilité dans la carrière des salariés,
- développer les moyens d'accompagnement de la mobilité.

Tout changement de résidence administrative s'entend au sens du décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

♦ Article 10.1.1 – Changement de résidence administrative à l'initiative du salarié

Les frais afférents au changement de résidence familiale sont pris en charge par Voies navigables de France, comme suit :

Outre l'indemnité de changement de résidence, tout salarié justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans percevra la somme de 20 000 F, soit 3 048,98 € dans la limite d'une fois tous les 5 ans.

◆ Article 10.1.2 – Changement de résidence administrative d'office

Les frais afférents au changement de résidence familiale sont pris en charge par Voies navigables de France, comme suit :

Outre l'indemnîté de changement de résidence, tout salarié justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans percevra la somme de 40 000 F, soit 6 097,96 €.

Mob

Chaque salarié en fonction à la date de la signature de la convention collective se verra remettre un exemplaire de la convention collective de Voies navigables de France.

ARTICLE 11.2 RATTACHEMENT INDIVIDUEL À UNE FONCTION

A la date de signature de la convention collective, chaque salarié s'est vu notifier sa fonction, sa fonction-repère, son rattachement à une filière, sa classe

ARTICLE II.3 RÉMUNÉRATION

◆ Article 11.3.1 - Principes

Au moment de la mise en place du nouveau système, Voies navigables de France garantit à ses salariés le maintien de la rémunération qu'ils ont acquise au titre de l'ancien dispositif conventionnel, dès lors que l'ensemble des éléments constitutifs de cette rémunération revêt un caractère permanent (hors heures supplémentaires ou indemnités exceptionnelles versées à quelque titre que ce soit).

◆ Article 11.3.2 – Salaire mensuel de référence

Le dernier salaire mensuel de base (salaire forfaitaire ou salaire conventionnel : traitement de base, IFTS et le cas échéant indemnité de résidence) précédant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective constituera, sous réserve des exceptions visées à l'article 11.3.1 qui précèdent, le salaire mensuel de référence de chaoue salarié.

Ce salaire mensuel de référence x 14 constituera le nouveau salaire conventionnel annuel de référence pour les salariés actuellement rémunérés sur plus de 12 mois.

Toutefois, pour tenir compte de l'ancienneté acquise le cas échéant dans l'échelon afférent au système précédent, les parties conviennent d'ajouter à cette rémunération l'équivalent financier correspondant à la date de signature de la convention, prorata temporis à l'écart pécuniaire entre la rémunération attachée à l'échelon détenu et à celle attachée à l'échelon suivant.

Elles conviennent également d'ajouter le cas échéant le montant des indemnités de sujétion à caractère permanent, perçues à la date du 31 décembre 1999.

La somme des dispositions qui précèdent sera représentative de la rémunération acquise par le salarié au moment du changement de convention collective.

◆ Article 11.3.3 – Détermination de la nouvelle rémunération

La rémunération de référence permettra de positionner le salarié considéré à l'intérieur de la fourchette de rémunération attachée à la classe à laquelle est rattachée sa fonction.

Dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure au minimum prévu pour la classe à laquelle appartient le salarié, ce dernier verrait sa rémunération annuelle portée à ce minimum à la date d'entrée en viqueur de la convention.

A la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, la rémunération annuelle de base tenant compte des primes " dites de rendement" découlant des différents statuts sera transformée dans les confilience vielentes.

 dernier salaire de base x 14 = nouveau salaire annuel de base + montant des indemnités de sujétion perçues au cours des 12 mois précédents + validation d'échelon = nouvelle rémunération annuelle conventionnelle

Le premier effet financier du système d'évolution garantie prévu à l'article 4.4.2 sera acquis à l'issue du douzième mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Si la rémunération du salarié est inférieure au maximum d'évolution garantie prévue pour sa classe, elle bénéficiera chaque année des conditions prévues par l'article 4.4.2 jusqu'à ce qu'elle atteigne le maximum d'évolution.

L'expérience acquise par chaque salarié dans son emploi sera reconnue.

La rémunération qu'aurait perçu chaque salarié par l'effet des augmentations garanties depuis qu'il exerce la fonction à laquelle il est rattaché, sera examinée.

En cas d'insuffisance de masse salariale disponible, la priorité sera donnée aux cadres A qui bénéficialent deja du coefficient 2 au titre de la prime dite de rendement et qui n'ont de ce fait eu aucune amélioration de leur situation financière, autre le cas échéant que la "validation d'échélon".

◆ Article 11.3.4 – Évolution dans chaque classe de fonction

Le salarié en fonction à la date d'effet de la présente convention collective, pourra percevoir une rémunération supérieure au maxima de la classe à laquelle il appartient, par l'effet d'une augmentation au métite.

◆ Article 11.3.5 – Complément familial

Le complément familial détenu sera maintenu, par rapport au nouveau droit à l'entrée dans la nouvelle convention, si celui-ci est moins favorable par le biais d'une indemnité différentielle.

En cas de perte du bénéfice du complément familial pour un enfant, deux cas :

- complément familial plus favorable dans la nouvelle convention collective : la nouvelle convention s'applique.
- complément familial moins favorable dans la nouvelle convention : le salarié bénéficiera du complément qu'il aurait perçu dans la convention actuelle et dont le montant forfaitisé lui sera communique des l'entre dans la nouvelle convention collective.

Le conjoint du salarié ne doit pas bénéficier d'une mesure similaire.

ARTICLE 11.4 RETRAITE

A la date de la présente convention, les salariés dont le régime d'affiliation actuelle est supérieur au régime d'affiliation reconnu à la classe à laquelle ils appartiennent, conserveront le maintien de l'affiliation antérieure, sauf à y renoncer de manière expresse.

Convention collective - Octobre 2000 Voice Navigables de France

Dispositions transitories

Fait à Béthune, le 11 octobre 2000.

Le président François BORDRY

Michel THIERY CGT Filoména ROBINET CFE - CGC

pmided Tha

Jean-Pierre SOUILLART CFDT Daniel L'ENFANT FO

Andro



Annexe à la convention collective

LISTE DES FONCTIONS-REPÈRES CLASSÉES PAR FILIÈRE D'ACTIVITÉ ET PAR CLASSE

Filière	Fonction repère	Classe
Administration Générale	Directeur général adjoint	6
	Secrétaire général	6
	Cadre de cabinet ou de direction générale	5
	Coordonnateur logistique	5
	Cadre administratif, juridique, d'analyse et d'étude	5
	Cadre chargé de suivi d'étude	4
	Cadre financier et administratif	4
	Assistant administratif	3
	Assistant technique logistique	2
	Technicien des services administratifs	2
	Employé des services généraux	1
Ressources humaines	Responsable ressources humaines	6
et services	Cadre ressources humaines et services	5
	Gestionnaire des moyens	4
	Assistant ressources humaines	3
	Technicien administration du personnel	2
	Employé administration du personnel	1
Techniques de l'information	Responsable de l'information et de la communication	6
et la communication	Cadre coordonnateur de l'information et de la communication	5
	Cadre de l'information et la communication	4
	Attaché de communication	3
	Assistant communication	2
	Technicien imprimerie	2
	Agent d'information	1
Gestion comptable financière	Responsable financier ou comptable	6
	Responsable d'unité financière ou comptable	5
	Cadre financier ou comptable	4
	Assistant financier ou comptable	3
	Technicien des services financiers ou comptables	2
	Opérateur de saisie	1
Informatique	Responsable informatique	6
	Cadre informaticien	5
	Technicien informatique	4
	Technicien d'exploitation	3
	Assistant informatique	2
	Opérateur informatique	1
Entretien et valorisation	Resp. politique de gestion et valorisation voie d'eau	6
Voie d'eau	Responsable unité gestion et valorisation voie d'eau	6
	Cadre gestion et valorisation voie d'eau	5
	Cadre chargé des investissements	5
	Cadre chargé d'activité de développement	4
	Assistant technique	3
	Attaché de développement	3
	Assistant développement	2
	Assistant administratif des services extérieurs	2
	Employé d'exploitation	1



Index -

	51 O 71	Article	Page
	Absences pour accident du travail	6.5	33
	Absences autorisées pour circonstances personnelles et de famille	6.2	30
	Absences pour maladie/accident de trajet	6.4	31
	Absences pour maternité	6.6	33
	Actions de formation à l'initiative du salarié	9.7	44
	Aménagement du temps de travail	7.2	35
	Autres congés	6.8	34
	nuties cutiges	0.0	34
	Certificat de travail	5.4	28
	Champ d'application de la convention collective	1.1	8
	CHSCT	2.4	13
	Comité d'entreprise	2.3	12
	Composition de la rémunération	4.2	22
	Compte épargne temps	7.8	37
	Conditions d'insertion des jeunes (formation professionnelle)	9.6	44
	Congés parental d'éducation	6.7	33
	Congés payés	6.1	29
_			
	Definition du travail effectif	7.1	35
	Dénonciation et révision de la convention collective	1.3	8
	Délégués du personnel	2.2	11
	Diffusion de la convention collective	1.4	9
	Dispositions transitoires	11.1 à 11.4	48 et 49
	Domaines de la formation professionnelle	9.3	42
	Droit d'expression	2.5	14
	Droit syndical	2.1	10
	Durée de la convention collective - date d'effet	1.2	8
	Durée et aménagement du temps de travail	7.2	35
	Engagement (contrats de travail)	5.1	25
	Fixation de la rémunération à l'embauche	4.3	23
•	Formation professionnelle continue - principes	9.1	42
	Totalian processories continue principes	7.1	
	Heures supplémentaires	7.3	35
•	neures supprenentalies	1.3	33
	Interprétation de la convention collective	1.5	9
U	interpretation de la convention conective	1.3	9
•	Jours fériés / Ponts	6.3	31
	Mobilité	10.1	47
	Modalités de répartition de l'horaire collectif	7.4	36
	Moyens reconnus aux institutions représentatives pour la réalisation de leur mission	9.5	44
	dans le domaine de la formation		
	Nature et ordre de priorité des actions de formation	9.2	42
_			
P	Période d'essai	5.2	25
	Prévoyance	8.2	41
	Totojano	0.2	
P	Rattachement individuel à une fonction (classification)	3.2	20
-	Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	9.4	43
	Règles d'évolution de la rémunération	4.4	23
	Rémunérations - principes	4.1	21
	Répartition des emplois (classification)	3.1	15
	Retraite	8.1	41
	Retraite - dispositions transitoires	11.4	49
	Rupture du contrat de travail	5.3	26
	The second second	0.0	2.0
	Temps partiel	7.7	36
-	Travail de nuit	7.5	36
	Travail le dimanche et les jours fériés	7.6	36



- VIII A
- / V ()
- VV



