

	2016	2017	2018	2019	2020	
mesures salariales	<p>Avenant à la CC intégrant règles pérennes relatives aux promotions et mobilité :</p> <p>TITRE 4 REMUNERATION</p> <p>Evolution de la rémunération : Niveau de rém soumis aux règles d'évolution selon critères : évolution garantie des rémunérations (GIPA/plage de gestion), évolution générale des salaires, évolution individuelle de salaire. Retour des entretiens prof annuel présenté au DS par la DRHM début du 2ème trimestre.</p> <p>Garanties individuelles carrières et salariales : Par période de 3 ans, au minimum 10 % des salariés bénéficient d'une évolution de leur poste ou de leur responsabilité (hors mobilité). Augmentation relative à la plage de gestion pour les salariés dont l'ancienneté sur le poste est d'au moins de 3 ans. Augmentation relative au maintien du pouvoir d'achat pour les salariés des niveaux 1 à 7. Pour les MAD, évolution rém = augmentation moyenne des mesures individuelles relatives à l'expertise des salariés exerçant même fonctions et de même niveau.</p> <p>TITRE 10 EVOLUTION ET MOBILITE après 3 ans sur un poste (et si aucune mesure salariale durant ces 3 ans) si changement de poste du salarié ⇒ 3 % si poste de même niveau ⇒ 6 % si niveau supérieur +1% si mob géo > à 50 kms</p> <p>Si poste d'un niveau inférieur pas de mesure salariale. En cas de mobilité géog > à 50 kms, dispo article 10 de la CC s'appliquent.</p> <p>Augmentation "modif de poste" après 3 ans sur le poste : ⇒ 3 % si évolution de la fiche de poste et sur appui d'un rapport du sup hiérarchique</p> <p>Revision salariale "accroissement des responsabilités managériales suite à une mobilité" : après un an d'exercice ⇒ maxi 2 % si même niveau que le poste précédent ⇒ maxi 4 % si niveau supérieur</p> <p>Coordination de salariés MAD à VNF par des ent prestataires : → maxi 2 % après un an d'exercice</p> <p>Dérogation possible par la DRH sur ces mesures après consultation du comité des carrières et des rémunérations. Décision finale par le DG.</p>	<p>Prime exceptionnelle générale : 108 000 € divisés par le nombre de salariés présents entre le 1er/1/2017 et la date de signature de la NAO (19/10/17). Prime exceptionnelle individuelle : de 500 à 1500 € brut, prime proposée par le DT et la SG sur la base d'un rapport élaboré par le N+1. Propositions adressées à la DRHM, discutées et harmonisées en COTER pour les N7 et + et avec les SG pour les salariés de niveau 1 à 6 (non cumulable avec la prime expertise). Augmentation salariale liée à l'expertise : maxi 3% de la rém brute du salarié (expertise reconnue) Propositions adressées à la DRHM, discutées et harmonisées en COTER pour les N7 et + et avec les SG pour les salariés de niveau 1 à 6. Prise d'effet au 1er/1/17 avec base de calcul la rém brute annuelle au 31/12/16. (non cumulable avec la prime individuelle exceptionnelle).</p> <p>Analyse des situations salariales individuelles : analyse par la DRHM de la situation des salariés permanents affectés sur un poste de niveau 1 à 8 dont le salaire au 1/09/17 se situe sous la plage de gestion du niveau du poste du salarié ; entre la plage de gestion correspondante au niveau du poste du salarié et 105 % de celle-ci. OBJECTIF : identifier les salariés dont le salaire n'est pas en adéquation avec leur poste, leur niveau de compétence, leur exp prof. DRHM proposera une revalorisation sur une ou plusieurs années, présentation en Com Car Rém dans le cadre du bilan NAO 2017.</p> <p>Effet report et continuité des accords précédents : partie de l'enveloppe réservée aux mesures salariales prises en 2016, aux dispositions de l'accord égalité H/F, et de l'accord sur le dialogue social. IMPACT SALARIAL EN 2018</p> <p>Impacts de la hausse de la CSG : engagement de VNF : pas d'impact sur la rém nette des salariés de droit privé dès le 1er/1/18. (mise en oeuvre ds le cadre de la NAO 2018).</p>	<p>Prime exceptionnelle générale : 139 000 € divisés par le nombre de salariés présents entre le 1er/1/2018 et la date de signature de la NAO (29/06/2018). Prime exceptionnelle individuelle : de 500 à 1500 € brut, prime proposée par le DT et la DGD sur la base d'un rapport élaboré par le N+1. Propositions adressées à la DRHM, discutées et harmonisées en COMEX pour les N7 et + et avec les SG pour les salariés de niveau 1 à 6. Augmentation salariale liée à l'expertise : maxi 3% de la rém brute du salarié, période de réf. 2017 selon entretien pro 2018. Propositions adressées à la DRHM, discutées et harmonisées en COMEX pour les N7 et + et avec les SG pour les salariés de niveau 1 à 6. Prise d'effet au 1er/1/18 avec base de calcul la rém brute annuelle au 31/12/17+augmentation générale 2018. PRIME EXPERTISE ET PRIME INDIVIDUELLE NON CUMULATIVES. Bilan NAO 2018 indiquera nbre de salariés par niveau ayant eu expertise en 2015-2017-2018, noms des salariés n'ayant jamais eu de prime d'expertise.</p> <p>Effet report et continuité des accords précédents : partie de l'enveloppe réservée aux mesures salariales prises en 2017, aux dispositions de l'accord égalité H/F, et de l'accord sur le dialogue social. MESURE SALARIALE COMPENSATRICE LIEE A LA NAO 2017 -cf article 11 NAO 2017 sur la hausse de la CSG : engagement de VNF : pas d'impact sur la rém nette des salariés de droit privé dès le 1er/1/18. (mise en oeuvre ds le cadre de la NAO 2018) : +65 € brut/an pour un salarié à temps complet.</p>	<p>AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE/REFONTE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION</p> <p>MODIFICATION DU TITRE 4 : REMUNERATION</p> <p>Revision des minimums conventionnels</p> <p>E/O > N1 : 20 000 €, N2 : 21 000 €, N3 : 23 000 € TAM > N4 : 25 000 €, N5 : 27 000 € E/C > N6 : 33 000 € OU 30 000 € pour salariés recrutés en externe n'ayant pas 3 ans d'ancienneté ds la famille d'emploi, N7 : 38 000 €, N8 : 51 000 € Cadre de direction > N9 ET N10 : 65 000 €</p> <p>Forfait en jours NC : 110 % du minimum conventionnel du niveau 4 (25 K€), C : 110 % du minimum conventionnel du niveau 6 (33 K€)</p> <p>Astreintes E/O : 110 % du niveau 1 (20 k€), TAM : 110 % du niveau 4 (25 k€), Cadre : 110 % du niveau 6 (33 K€)</p> <p>Revision des plages de gestion (fourchettes de rémunération repère)-Plancher/Plafond N1 : 20 k€/25 k€, N2 : 21 k€/27,8 k€, N3 : 23 k€/31,2 k€, N4 : 25 k€/33k€, N5 : 27 k€/38,4 k€</p> <p>Evolution garantie des salaires (plafonnée à 30 ans d'ancienneté à partir du 01/01/19 pour les salariés déjà présents)</p> <p>Revalorisation plafonnée du salaire annuel brut salarié présent entre le 1er/01/N-1 et 1er/01/N 1 à 4 ans d'ancienneté : N1 à N6 = 250 €, N7 = 220 €, N8 = 170 € 5 à 9 ans d'ancienneté : N1 à N6 = 300 €, N7 = 250 €, N8 = 200 € 10 ans d'ancienneté et plus : N1 à N6 = 350 €, N7 = 300 €, N8 = 250 €</p> <p>Plafond : N1 = 25 €, N2 = 28,5 €, N3 = 32 €, N4 = 36 €, N5 = 42 €, N6 = 53 €, N7 = 65,4 €, N8 = 82 €, N9 et 10 : 110,4 €</p> <p>Si salaire annuel brut égal ou sup aux plafonds ci-dessus : prime exceptionnelle 3 ans = 150 € bruts, 6 ans = 300 € bruts, 9 ans = 450 € bruts, 12 ans = 600 € bruts</p> <p>Si salarié non éligibles à l'évolution garantie des salaires liée à l'ancienneté : analyse salariale en année N+3 et info auprès de la CCR</p> <p>GIPA : pour les salariés des niveaux 1 à 7</p> <p>Augmentation générale : retrait de la notion de plafond pour la mesure générale.</p> <p>Prime exceptionnelle individuelle : N1 à N5 de 500 à 1000 € brut, N6 de 500 à 1500 €, N7 à 9 de 100 à 2000 € prime proposée par le DT et le DGD sur la base d'un rapport élaboré par le N+1. Propositions adressées à la DRHM, discutées et harmonisées en COMEX pour les N7 et + et avec les SG pour les salariés de niveau 1 à 6.</p>	<p>ATTRIBUTION D'UNE PRIME LIEE A LA CRISE SANITAIRE</p> <p>75000 € or enveloppe NAO - critères d'éligibilité identiques à ceux de statut public</p> <p>Aucune explication sur le choix du montant des primes allouées ni sur le choix des personnes qui en ont bénéficié</p> <p>ETUDE DE SITUATIONS INDIVIDUELLES DE SALARIES AFFECTES A PARIS ET SA PETITE COURONNE</p> <p>2020 : étude du positionnement salarial interne des salariés affectés à Paris, restitution en CCR sur 2020</p> <p>Si anomalies : mesures salariales correctrices en 2021 pour salariés concernés</p> <p>ETUDE DE SITUATIONS INDIVIDUELLES</p> <p>Analyse de la situation des salariés en CDI de niveau 1 à 8 dont le salaire au 1er/01/20 se situe entre le mini conv du niveau et 110 % de celui-ci</p> <p>Restitution en CCR fin 2020</p> <p>EVOLUTION SALARIALE DES SALARIES DE RETOURS DE CONGES MATERNITE/ADOPTION</p> <p>Au retour : ils perçoivent une augmentation liée à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de même niveau pendant la période du congé</p> <p>Au 01/01/2020, en cas de congés mater/adop chevauchant deux années c'est l'année sur laquelle la période de congés maternité/adoption est la plus longue qui est pris comme base de calcul des mesures (expertise, GIPA,...)</p>	
	AUTRES MESURES	<p>TITRE 10 EVOLUTION ET MOBILITE</p> <p>MOBILITE</p> <p>Période probatoire : à la demande du salarié ou à l'initiative de VNF Elle doit être < à la durée de la période d'essai fixée ds la CC, réintégration possible pdt cette période du salarié sur son ancien poste à sa demande ou à la demande de VNF, est renouvelable une fois sans dépasser une durée totale de 6 mois.</p> <p>Formation et accompagnement : programme de formation possible pour le salarié en lien avec la nvelle hiérarchie et l'appui de son PPRH.</p> <p>Articulation entre l'ancien et le nouveau poste : période limitée d'un mois max pour le passage de relais entre le salarié et le titulaire actuel du poste.</p> <p>MOBILITE GEOGRAPHIQUE</p> <p>En cas de mobilité géog > à 50 kms : → une journée de visite (hors temps de déplacement) accordée au salarié → pdt 6 mois, rbt sur justificatifs, des frais de transport entre la résidence familiale du salariée et son nouveau lieu de travail (renouvelable une fois à raison d'un A/R par semaine) → 5 jours de congés exceptionnels accordés à la demande du salarié dans les 2 mois précédents ou suivant le déménagement</p> <p>abdt CET : élargissement du champ des jours placés donnant lieu à abondement, augmentation du plafond de jours abondés de 3 à 5</p>	<p>Communication relative à la NAO 17 et application des dispositions de la conv col de VNF : Ds le cadre de la NAO, N+1 informe individuellement les membres de son équipe des mesures arrêtées ou non à leur égard en les argumentant. Enveloppe RMPP 2017 impactée par les dispo des titres 4 et 10 de la conv coll. Revision du titre 4 de la conv coll : clarification de la politique de rém de VNF selon ancienneté et développement des compétences. Engagement de VNF : révision des minimums conventionnels de la conv coll au regard du marché de l'emploi et des plages de gestion actuelles. Travail présenté en CCR et à la DS. OBJECTIF : fixer des minimums conventionnels par niveau ; réévaluer les minimums conventionnels en vigueur, modifier les montants des plages de gestion en vigueur.</p> <p>Temps partiels : Engagement de VNF d'analyser la revendication de la CFDT d'appliquer la sur-rém des personnels de droit privé à 80 et 90 % aux salariés de droit privé. (résultats fournis lors des négos du titre 4). Entretien préalable : lors d'une procédure disciplinaire, le salarié sera informé, ds la convocation, des griefs qui lui sont reprochés. (ce principe de com sera intégré ds le RI applicable aux salariés de droit privé lors de sa révision). Gestion des aides matérielles pour les salariés de droit privé : construction d'une procédure permettant la gestion des aides matérielles pour les salariés de droit privé (aide exceptionnelle, prêts sociaux). Aide versée par la FDDP. Conditions d'attribution du complément familial : salarié séparé ou divorcé pourront bénéficier du CF même si "l'autre" le perçoit également (justif de situation familiale). Si couple VNF, séparés ou divorcés, les deux salariés pourront prétendre au CF. Elargissement des droits aux enfants du concubin (droit de garde sup ou égale à 50 %). CF versé le mois qui suit la naissance jusqu'au mois suivant le 16ème anniv ou le 20ème anniv si enfant scolarisé.</p>	<p>Communication relative à la NAO 18 et application des dispositions de la conv col de VNF : Ds le cadre de la NAO, N+1 informe individuellement les membres de son équipe des mesures arrêtées ou non à leur égard en les argumentant. Enveloppe RMPP 2018 impactée par les dispo des titres 4 et 10 de la conv coll.</p>	<p>Mesures liées à la mobilité (mise en concurrence de candidats pour un poste publié, cas d'une réorg, d'un ajustement de réorg, processus de pré positionnem, changem de fonction avec modifs d'au moins 50 % des missions)</p> <p>A la prise de poste</p> <p>changem de poste sans changem de niveau : +1.5 % du niveau mini conventionnel du niveau du poste + prime de 700 € brut</p> <p>changem de poste avec changem de niveau : +3 % du niveau mini conventionnel du niveau du poste +prime de 1000 € brut</p> <p>+1% si éloignem en distance de son lieu de travail et de sa résidence principale et/ou un rapprochemt en distance de son lieu de travail et de sa résidence principale inférieure ou égal à 5 kms</p> <p>Mesure applicable après 3 ans sur le poste</p> <p>Après 1 an de prise de poste (mesure communiquée au salarié à son embauche)</p> <p>De 0 % à 8 % de la rém brute, sur avis du N+1 sur la manière de servir, du positionnem salarial afin de garantir l'équité interne</p> <p>MOBILITE GEOGRAPHIQUE</p> <p>Prime de 3 500 € si distance entre ancienne et nouvelle résidence administrative supérieure à 50 kms et éloignem de la résidence familiale et déplacem du lieu de travail induit un allongem en distance du trajet du domicile au lieu de travail de plus de 10 kms par la route. (si prime déjà versée possibilité d'en bénéficier de nouveau si la date d'effet de la mobilité postérieure de 3 ans à la date d'effet de la mobilité ayant entraîné le versement de la prime)</p> <p>Modification de fiche de poste</p> <p>Jusque 6 % de la rém brute si accroissement pérenne du nombre de tâches ou de missions, accomplissement de tâches à plus grande valeur ajoutée, accroissem des responsabilités</p> <p>Augmentation liée à l'expertise</p> <p>A développer : pas d'augmentation salariale cohérente</p> <p>Conforme : jusque 2 % d'augmentation</p> <p>Maîtrise : jusque 4 % d'augmentation</p> <p>Expertise : jusque 6 %</p> <p>Evénements familiaux/maladie d'1 membre de la famille</p> <p>Adoption/naissance : 5 jours ouvrés pour le père</p> <p>Mariage d'un enfant : 5 jours ouvrés</p> <p>Mariage du salarié : 5 jours ouvrés</p> <p>Décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrés</p> <p>Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (du conjoint ou du partenaire de PACS) : 3 jours ouvrés</p> <p>Décès d'un frère, d'une soeur : 3 jours ouvrés</p> <p>Décès d'un beau-frère, belle soeur, petits enfants, grands parents, grands parents du conjoint ou partenaire du PACS : 1 jour ouvré</p>	<p>ELARGISSEMENT DU COMPLEMENT FAMILIAL</p> <p>Au 01/01/20, élargissement du complément familial aux salariés parents d'un enfant de plus de 16 ans bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide pour le travail jusqu'à ses 20 ans</p> <p>INSTAURATION FORFAIT MOBILITES DURABLES</p> <p>Au 01/07/20 : il remplacera l'indemnités kilométriques vélo. Condition : Utilisation d'un vélo/vélo électriques personnels, covoiturage (à minima 100 jours/an calculée selon la quotité de jours travaillés). Monant de 200 € cumulable avec le rembt des frais de transport publics dans la limite de 400 €/an.</p> <p>IMPACT DE LA CRISE COVID-19</p> <p>Début 2021 : négociations pour la mise en place d'un supplément d'intéressement afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire sur les indicateurs. Un comparatif sur les années précédentes sera réalisé</p> <p>MAJORATION DU TRAVAIL SAMEDI/DIMANCHE ET LA NUIT</p> <p>Modification de l'article 7.6 de la CC afin que soient majorées les heures du samedi et du dimanche</p> <p>GESTION DES DEMANDES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES</p> <p>Entretien individuel du salarié ayant formulé une demande au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande par VNF. Retour par écrit dans le mois qui suit l'entretien. Négociation d'un accord collectif portant sur la gestion des demandes pour fin 2020.</p> <p>ACCOMPAGNEMENT DES REORGANISATIONS</p> <p>En cas de suppression de poste : un poste de même niveau de classification au sein du lieu de travail prévu par son contrat de travail, soit parmi les postes existants, soit en créant un nouveau poste.</p> <p>INDEMNITE DE TELETRAVAIL</p> <p>Concertation avec le délégué syndical avant fin 2020, sur la mise en place d'une indemnité aux télétravailleurs en compensation des frais engagés par le télétravailleur dans le respect des règles sociales et fiscales</p> <p>ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DE DROIT PRIVE VERS LA RETRAITE</p> <p>Développement des outils de communication et d'information sur la retraite (guide méthodo CARSAT...).</p> <p>Communication spécifique sur les actions liées à la retraite et notamment sur le rôle de VNF (calcul : indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de CP). Les salariés concernés par un départ à la retraite dans les 12 mois précédents le départ pourront être accompagnés par leur PPRH (prendre RV) pour les démarches et le calcul des indemnités.</p> <p>ACCOMPAGNEMENT VERS LE IN-PLACEMENT</p> <p>Expérimentation d'un dispositif d'in-placement sur deux ans à compter du 01/01/21. Présentation du projet au CTU privé au 1er semestre 2021.</p>
			<p>Politique de handicap : Présentation des grandes orientations de la démarche de VNF devant le CTU plénier avant le 31 mars 2017.</p>	<p>Famille recomposée : CF versé le mois qui suit date concubinage, pacs, mariage. Mise en application dès la date de signature d'un avenant à la conv coll. sans effet rétroactif.</p> <p>Montant du CF :</p> <p>1 enfant : 38 € brut</p> <p>2 enfants : 86 € brut</p> <p>3 enfants : 129 € brut</p> <p>enft supp : 43 € brut</p> <p>1 enfant handicapé : 105 € brut. Montant réévalué lors de</p>	<p>Complément familial : revalorisation des montants à hauteur de 1.1 % à compter du 1er Janvier 2018.</p> <p>Montant du CF :</p> <p>1 enfant : 38,42 € brut</p> <p>2 enfants : 86,95 € brut</p> <p>3 enfants : 130,42 € brut</p> <p>enft supp : 43,47 € brut</p> <p>1 enfant handicapé : 106,16 € brut</p> <p>Mise à disposition de salariés : volonté de partager des salariés de VNF avec d'autres établissements publics sous</p>	<p>Déménagement : 1 jour ouvré</p> <p>Conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrés (renouvelable deux ans après dernière absence demandée)</p> <p>Jours à prendre dans la limite du moi qui précède ou qui suit l'événement, congés accordés au salarié même si ces événements survenaient durant ses congés payés</p> <p>Maladie d'un membre de la famille : sur justif, 8 jours d'absences rémunérées pour le salarié/an en cas de maladie figurant à l'article D.160-4 du code de la SS du conjoint, du partenaire de PACS, de l'enfant, du père, de la</p>

AUTRES MESURES

la NAO selon l'indice des prix à la consommation.
Gestion des mi-temps thérapeutiques Lors de la reprise du travail maintien de la rémunération (idem temps complet) si indemnisé par SS-maxi 6 mois en cas de maladie ou accident de droit commun ; 3 ou 5 ans en cas de maladie longue durée. Maintien de rémunération conditionné par la subrogation de VNF des droits du salarié aux IJSS.
Mise en application dès la date de signature d'un avenant à la conv. coll. sans effet rétroactif.
Stationnement des personnels de VNF
 Etat des lieux présenté aux représentants du personnel avant le 31/12/17
Transfert de jours de congés enfant-malade : entre parents salariés et entre salariés et agents publics.
Décision du DG qui fixera les modalités pratiques.

tutelle du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaires (MTE) ou d'entreprises privées- Durée limitée (1 à 2 ans max sauf exception prévue légalement). Si refus de VNF sur une demande du salarié, une réponse écrite doit lui être donnée. Mise en place via INTRANET de VNF les dispositifs et partenariats existants visant à faciliter la MAD de salariés vers d'autres structures. **Rapprochement de conjoint** : VNF prendra en compte la situation familiale du candidat au sein de VNF afin de rapprocher les salariés séparés-critère prioritaire en cas de candidature comparable. Bilan de candidature pour motif de rapprochement de conjoint présenté lors d'une CCR.

mère, des parents du conjoint ou du partenaire de PACS
Rôle de la CCR
 Elle est informée annuellement de la non revalorisation à 33 k€ des salariés de niveau 6 nouvellement recrutés après 3 ans d'embauche, sur la base d'un dossier argumenté ;
 - si la somme des mesures salariales individuelles (pérennes ou ponctuelles) perçues entre le 1er janvier N et le 31 décembre N+2 est < à la somme des mesures salariales liées à l'ancienneté que le salarié aurait perçue s'il avait été éligible aux mesures salariales liées à l'ancienneté.
 - des mobilités n'ayant pas induit après 1 an de prise du nouveau poste une revalorisation salariale:
 < 3 % pour une mobilité sur un poste de même niveau,
 < 6 % pour une mobilité sur un poste de niveau supérieur ;
 - si 1 salarié est bénéficiaire sur 2 années consécutives d'une mesure liée à l'expertise induisant une augmentation salariale : >2% si conforme ; >4 % si maîtrise ; >6 % si expert
 - du nombre de salariés bénéficiaires 2 années consécutives d'une prime exceptionnelle (confidentiel-lors du bilan NAO).
Garanties accordées aux titulaires de mandats électifs : les salariés sont autorisés à s'absenter (application des articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4165-1 du code des collectivités territoriales) et bénéficient de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.