

BILAN DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES OS/DG 2007 A 2019

	2007	2008	2009	2010-2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
mesures salariales	γ générale (brut)	30 €/mois	39 €/mois +45€/mois (soaris) si salaires<1949 brut	0.75%	2010 : 0,3 % idem en 2011 plancher de 420 € bruts/ros plein	23 €/mois	0,6%	37 €/mois	20 €/mois					
	Changement de classe	+6 %	révision grille des emplois/seule réorg pris en compte	prime pilotée DORHPM	Mise en œuvre du nouveau système de classification des emplois et des compétences (titre 3 de la cc) et de la réforme des principes de rémunération (titre 4). Mise en place du comité des carrières et des rémunérations pour accompagnement, validation du processus de recasement et rôle de commission d'appel en cas de litige. Adoption de nouveaux minima conventionnels.	prime pilotée par la DORHPM, enveloppe répartie entre chaque DT selon clé de répartition en fonction des effectifs sur proposition de la hiérarchie Arbitrage final par le DG		Augmentation "expertise" : 3 % du salaire brut basé sur un rapport du sup hiérarchique direct du salarié.	Avenant à la CC intégrant règles pérennes relatives aux promotions et mobilité : TITRE 4 RUMINATION Evolution de la rém : Niveau de rém soumis aux règles d'évolution selon critères : évolution garantie des rémunérations (GIPA/plage de gestion), évolution individuelle de salaire. Retour des entretiens prof annuel présenté au DS par la DRHM début du 2ème trimestre. Garanties Individuelles carrière et salariale Evolution des salaires, évolution individuelle de salaire. Retour des entretiens prof annuel présenté au DS par la DRHM début du 2ème trimestre. Augmentation salariale liée à l'expertise : maxi 3% de la rém brute du salarié Revisions salariales "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 Dérogation possible par la DRH sur ces mesures après consultation du comité des carrières et des rémunérations. Décision finale par le DG. 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 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. 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 Révision 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 Dérogation possible par la DRH sur ces mesures après consultation du comité des carrières et des rémunérations. Décision finale par le DG. Mainteneurs : analyse des salaires de cette catégorie afin de procéder à un rééquilibrage (CDD public requalifié en CDI privé).	Augmentation "promotions et mobilités" : 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 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. 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 Révision 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 Dérogation possible par la DRH sur ces mesures après consultation du comité des carrières et des rémunérations. Décision finale par le DG.	Augmentation "expertise" : 3 % du salaire brut basé sur un rapport du sup hiérarchique direct du salarié.	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 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). 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 réévaluation sur une ou plusieurs années, présentation en Com Car Rém dans le cadre du bilan NAO 2017. 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 œuvre ds le cadre de la NAO 2018) : +65 € brut/an pour un salarié à temps complet.		
	Changement de fonction repère	+3 %											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 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 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/1/18 avec base de calcul la rém brute annuelle au 31/12/16. (non cumulable avec la prime individuelle exceptionnelle). 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 réévaluation sur une ou plusieurs années, présentation en Com Car Rém dans le cadre du bilan NAO 2017. 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 œuvre ds le cadre de la NAO 2018) : +65 € brut/an pour un salarié à temps complet.	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 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). 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 réévaluation sur une ou plusieurs années, présentation en Com Car Rém dans le cadre du bilan NAO 2017. 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 œuvre ds le cadre de la NAO 2018) : +65 € brut/an pour un salarié à temps complet.
	γ/individu suite entretien annuel	mini 3 % maxi 8 %												
	Revalorisation des grilles salariales		minima et maxima réévalués											
	Revalorisation des TR	7,30 € au 1er/09/07 soit + 204 €/an				8 au 1/07/12 soit + 142 €/an	8,50 € au 1er/07/2013 + 102 €/an 9 € au 1er/01/2014 + 102 €/an							
	Complément familial	On passe de : 22,87 € à 25 € → 1entf, 60,98 € à 67 € → 2 enfants 91,47 € à 101 € → 3 enfants	80 € → 1 entf handicapé											
	Prise en charge cout transport collectif	50 % abt annuel												
	Temps partiel sur rémunéré					temps partiel 80 % payé 90 % jusqu'au 3 ans de l'enfant suivant règle du congé parental								

