

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 (oaris) 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		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			Accompagnement salarial des évolutions prof. lors d'un changt ou d'une modif de poste, ou du régime du travail. Reconnaissance du professionnalisme et de l'efficacité acquis par un salarié sur son poste.	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.	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 (20/06/2018). 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.	AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE/FRONTE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION MODIFICATION DU TITRE 4 : REMUNERATION Révision des minimums conventionnels 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 de la famille d'emploi, N7 : 38 000 €, N8 : 51 000 € Cadre de direction : N9 ET N10 : 65 000 € Zouff et Jours : NC : 110 % du minimum conventionnel du niveau 4 (25 KE), C : 110 % du minimum conventionnel du niveau 6 (33 KE)	
	Changement de fonction repère	+3 %			(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 "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.	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.	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).	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 (expertise reconnue)	
	γ/individu suite entretien annuel	mini 3 % maxi 8 %			prime pilotée DORHPM					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		
	Revalorisation des grilles salariales		minima et maxima réévalués							Garanties Individuelles carrière et salariale	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	
	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			Evolution de la prime individuelle réduite.			
	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							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	Revisions salariales 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).	Revisions salariales 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.	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents
	Prise en charge cout transport collectif	50 % abt annuel								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	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	
	Temps partiel sur rémunéré					temps partiel 80 % payé 90 % jusqu'au 3 ans de l'enfant suivant règle du congé parental				Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	
										Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	
										Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	
										Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	
										Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	Revisions salariales 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 01/01/19 pour les salariés déjà présents	

AUTRES MESURES		<p>Alimentation du CET : en argent avec prime d'intéressement ou 2/14ème de mois du salaire mensuel ou en temps : 15 jours ARTT, 5 jours CP, 2 jours CC, jours de récup, repos compensateur légal et de remplacement. Liquidation sur paie de novembre</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. Montant du CF : 1 enfant : 38 € brut 2 enfants : 86 € brut 3 enfants : 129 € brut 1 enfant handicapé : 105 € brut. Montant réévalué lors de la NAO selon l'indice des prix à la consommation. Séction 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 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 au représentant 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.</p>	<p>Complément familial : revalorisation des montants à hauteur de 1.1 % à compter du 1er Janvier 2018. Montant du CF : 1 enfant : 38,42 € brut 2 enfants : 86,95 € brut 3 enfants : 130,42 € brut enfant sup : 43,47 € brut 1 enfant handicapé : 106,16 € brut Mise à disposition de salariés : volonté de partager des salariés de VNF avec d'autres établissements publics sous tutelle du Ministère de la Transition Ecologique et Solitaires (MTES) 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.</p>	<p>Déménagement : 1 jour ouvré Conclusion d'un PACS : 4 Jours ouvrés (renouvelable deux ans après dernière absence demandée) Jours à prendre dans la limite du moi qui précède ou qui suit l'évènement, congés accordés au salarié même si ces événements surviennent durant ses congés payés Maladie d'un membre de la famille : sur justificatif, 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 mère, des parents du conjoint ou du partenaire de PACS titulaire 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.</p>
		<p>Mutuelle : rédaction du cahier des charges</p>	<p>Mutuelle : appel d'offre en cours de lancement. Participation de l'employeur fixée entre 40 et 50 % du montant de la cotisation</p>							<p>Mutuelle : avenant à l'accord collectif soumettant la cotisation patronale à un plafond maximum de 65 %.</p>			
		<p>réforme de la grille des emplois, des salaires et des compétences : révision de la grille des classifications et rémunérations pour nouvelle grille en 2009</p>											
		<p>Jours fériés : 11 jours d'absences autorisées au titre des fériés, suppression des jours de dispense de service</p>											
		<p>Journée de solidarité : supprimée en 2008 car année bissextile</p>											
	<p>Temps de travail des femmes enceintes : réduit d'une heure/jour pour un temps complet, au prorata du temps de travail pour les temps partiels</p>												