

**CONVENTION COLLECTIVE
DU PERSONNEL DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

AVENANT REVISANT LE TITRE 4

Entre **Voies navigables de France**

dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400), représentée par Marc PAPINUTTI en sa qualité de Directeur Général,

D'UNE PART,

et l'organisation syndicale suivante :

Syndicat CFDT des Transports de l'Artois et du Douaisis représenté par son délégué syndical,
Marc BAILLY

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent avenant de révision à la convention collective du personnel de Voies navigables de France du 11 octobre 2000.

PREAMBULE

Cet avenant s'inscrit dans le cadre d'un projet de modernisation des politiques Ressources Humaines de Voies navigables de France sur la base d'un nouveau référentiel des métiers et des compétences de la voie d'eau.

Le texte suivant, en italique et entre guillemets, annule et remplace la totalité du titre 4 de la convention collective du personnel de Voies navigables de France du 11 octobre 2000.

Cet avenant s'inscrit également dans le cadre de négociations engagées sur le toilettage de la convention collective et fera partie intégrante de la nouvelle convention.

« TITRE 4 REMUNERATIONS

Article 4.1 – Principes

Chaque poste de Voies navigables de France est raccordé à la classification définie au titre 3 de la présente convention collective.

Conformément à l'article **L 3221-2 du code du travail**, VNF s'engage à assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A chaque catégorie est associée une rémunération annuelle minimale telle que définies ci-dessous.

Les salaires bruts annuels minima attachés à chaque catégorie sont fixés à la date d'effet de la présente convention comme suit :

Catégorie	Salaires minimum conventionnel (brut annuel)	Niveau
Employé/Ouvrier	19 000 €	1
		2
		3
Technicien/Agent de maîtrise	23 000 €	4
		5
		6
Expert/Cadre	33 000 €	7
		8
		9
Cadre de direction	44 000 €	10

Ces minima ainsi que les plages de gestion associées seront examinés tous les trois ans sur la base d'un diagnostic salarial et feront l'objet le cas échéant d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Chaque catégorie est elle-même décomposée en niveaux.

Les plages de gestion par niveau seront diffusées tous les ans.

Les conditions de fixation et d'évolution des rémunérations sont définies suivant les articles 4.3, 4.4 et 4.5.

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

Les fonctionnaires en contrat de détachement au sein de l'établissement sont concernés par tous les articles de ce titre.

Article 4.2 - Composition de la rémunération

La rémunération annuelle comprend pour l'ensemble du personnel :

- *la rémunération annuelle brute de base comprenant le salaire mensuel brut de base calculé sur 12 mois ;*

Et le cas échéant :

- *des primes spéciales représentatives de sujétions particulières à certaines responsabilités (indemnités de régie, de caisse et de responsabilité, astreinte informatique...)* ;
- *la rémunération d'heures supplémentaires ;*
- *le complément familial.*

Article 4.2.1 - Le salaire de base

Le salaire mensuel brut de base correspond à 1/12ème de la rémunération annuelle brute de base.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail contractuel.

Article 4.2.2 - Heures supplémentaires

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.

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

Article 4.2.3 - Complément familial

Au salaire de base et aux heures supplémentaires peuvent s'ajouter une indemnité spécifique tenant compte de la situation familiale du salarié et du nombre d'enfants dont il a la charge effective.

Les conditions d'attribution et les montants de ce complément sont fixés et subordonnés à la conclusion d'un accord collectif.

Article 4.3 - Fixation de la rémunération à l'embauche

Lors du recrutement, tout candidat pourra engager une négociation individuelle dans la fourchette de rémunération attachée à la catégorie et au niveau du poste visé.

Cette négociation tiendra compte de l'expérience, de l'expertise, des compétences acquises et attendues, du parcours professionnel antérieur, des diplômes, du potentiel ultérieur et de la rémunération acquise au moment de la négociation.

Le salarié sera au moins embauché avec un salaire correspondant au minimum fixé par la convention collective pour la catégorie considérée du poste visé.

Un examen attentif de l'équité interne sera réalisé lors de chaque recrutement externe, à compétence et responsabilité équivalentes.

Article 4.4 – Evolution de la rémunération

Article 4.4.1 – Principes et cadrage salarial

Les évolutions de rémunération seront fixées lors de la négociation annuelle obligatoire entre la direction et les organisations syndicales représentatives, ou à défaut par la Direction, et dans le respect du cadrage salarial fixé par la tutelle financière.

Article 4.4.2 – Augmentations générales et catégorielles

Des augmentations générales et catégorielles pourront être décidées.

Article 4.4.3 – Augmentations individuelles

Des augmentations individuelles pourront être décidées dans le cadre du développement des carrières conduit par la Direction en charge des ressources humaines et l'encadrement dans les hypothèses suivantes :

- évolution de responsabilité sur le même emploi repère ou un emploi repère de même niveau dans le cadre des négociations ouvertes avec le manager et la DRH ;
- promotion sur un emploi repère de niveau supérieur dans le cadre des négociations ouvertes avec le manager et la DRH.

Cette augmentation pourra se cumuler avec le rattachement au minimum d'une catégorie.

Toute proposition de mesure salariale individuelle devra s'appuyer sur le processus de l'entretien professionnel annuel et obligatoire.

Dans le cas d'une création, d'une révision ou d'une extension d'une famille d'emploi et des emplois repères la composant, les nouveaux raccordements résultants ainsi que leurs éventuels impacts salariaux sont analysés et validés globalement par le comité des carrières et des rémunérations.

Un examen attentif de l'équité interne et du respect des règles de gestion est réalisé lors de chaque promotion interne, à compétence et responsabilité équivalentes.

Article 4.4.4 – Entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel annuel est un moment privilégié entre manager et collaborateur pour faire le point sur l'année écoulée, identifier les axes de développement ou les objectifs pour l'année à venir, et envisager des perspectives de progression professionnelles.

Il est obligatoire pour chaque collaborateur et il s'appuie sur les outils et supports définis par la Direction en charge des Ressources Humaines et soumis à information et consultation préalable du comité d'entreprise.

Celui-ci doit être réalisé et notifié à chaque salarié avant la fin du premier trimestre de chaque année.

Article 4.5 – Garanties individuelles carrière et salariale

Article 4.5.1 – Garantie carrière

Dans la limite du cadrage salarial, le nouveau système d'évolution des rémunérations se donne pour objectif que, par période de 3 ans, au minimum 10 % de l'effectif concerné se voit reconnaître une évolution de responsabilité au sein d'une même famille d'emploi ou entre famille d'emploi sur un même niveau d'emploi repère ou sur un niveau supérieur d'emploi repère. Cette reconnaissance n'est pas automatique et passe par un examen et un accompagnement préalable de l'encadrement et de la Direction en charge des Ressources Humaines.

Cette garantie carrière est vérifiée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie au titre 3.

Article 4.5.2 – Garantie salariale

Dans la limite du cadrage salarial, chaque augmentation annuelle de la rémunération brute de base est composée de l'augmentation générale et de l'augmentation individuelle.

Dans ce cadre, en 5 ans, tout salarié concerné n'ayant pas bénéficié d'une évolution cumulée de sa rémunération brute de base au moins égale à 3% fera l'objet d'une analyse individuelle détaillée.

Cette garantie salariale est vérifiée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie au titre 3. »

DATE D'APPLICATION

Le titre 4 de la convention collective ainsi modifiée s'applique pour une durée indéterminée aux contrats de travail existants à compter du 1^{er} novembre 2010 et à tous les nouveaux contrats à la date de signature de l'accord. L'ensemble de ces modalités concernent également les fonctionnaires en détachement présents à la date de signature

PUBLICITE - DEPOT

Le présent accord a été signé au cours d'une séance qui s'est tenue le 18 octobre 2010.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

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

Une copie de l'avenant sera adressée aux membres du comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Un exemplaire de l'accord sera tenu à disposition du personnel dans chaque établissement (un avis sera affiché concernant cette possibilité de consultation).

Son contenu est à disposition du personnel sur l'intranet de l'entreprise.

DENONCIATION - REVISION

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai 3 mois. La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation. Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte du présent accord et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Fait à Béthune, en 10 exemplaires

Le

18 OCT. 2010

Le Directeur général
Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT
Marc BAILLY