

AVENANT PORTANT REVISION DES TITRES 4 ET 10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Entre les soussignés :

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)

Etablissement public administratif
dont le siège est situé 175 rue Ludovic Boutleux à BETHUNE (62400),
représenté par **Monsieur Marc PAPINUTTI**, Directeur général,
dénommé ci-après VNF

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les personnels de droit privé :

FGTE CFDT

représentée par **Monsieur Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant à la convention collective fait suite au bilan de la mise en application de l'accord NAO signé en date du 12 octobre 2015.

Il a été conclu le présent avenant :

Article 1er - Révision du titre 4 de la convention collective

Les articles 4.4 et 4.5 du titre 4 de la convention collective sont modifiés comme suit. Ces dispositions remplacent et annulent uniquement les dispositions des articles précités. Les autres articles du titre 4 sont sans changement.

Un article 4.5.3 est également créé.

Titre 4 - Rémunération

Article 4.4 - Evolution de la rémunération

Article 4.4.1 - Principes et cadrage salarial

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

- évolution garantie des rémunérations (GIPA/plage de gestion),
- évolution générale des salaires,
- évolution individuelle de salaire.

VNF étant un établissement public administratif soumis aux directives salariales du secteur public, l'ensemble des mesures salariales (sauf GIPA et plage de gestion) qu'elles soient collectives, individuelles et catégorielles tiennent compte des limites autorisées chaque année par les autorités de tutelle en matière d'évolution de la masse salariale.

Chaque mobilité ou mesure salariale individuelle (y compris GIPA et plage de gestion) ou mise en place d'une période probatoire, nécessite la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Celui-ci doit

impérativement être remis au salarié et signé par celui-ci et par VNF avant la prise de poste réelle ou au plus tard dans le mois qui suit celle-ci.

Article 4.4.2 - Augmentations générales et catégorielles

Des augmentations générales et catégorielles peuvent être décidées dans les conditions prévues à l'article 4.4.1 de la présente convention collective.

Article 4.4.3 - Augmentations individuelles

Des augmentations individuelles peuvent être attribuées dans le cadre des promotions, mobilités et modifications de poste. Dans ce cadre, il convient de se référer aux dispositions du titre 10 de la présente convention collective.

Par ailleurs, dans la limite autorisée chaque année par les autorités de tutelle en matière d'évolution salariale et selon les dispositions prévues dans les accords portant sur la négociation annuelle obligatoire, des mesures salariales individuelles peuvent être attribuées au regard de l'expertise acquise par le salarié sur son poste ou par la reconnaissance d'un travail particulier ou de la réalisation d'un projet par le salarié. Dans ce cas, la mesure salariale attribuée au salarié peut prendre la forme d'une mesure ponctuelle (exemple : prime, ...) ou d'une augmentation individuelle pérenne. Dans ce cadre, les propositions de mesures salariales sont effectuées par chaque Directeur territorial et le Secrétaire général du Siège sur la base d'un rapport élaboré par le supérieur hiérarchique direct du salarié qui s'appuie sur l'entretien professionnel. L'ensemble des propositions sont adressées à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Elles sont validées en dernier temps par le Directeur général.

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. Un bilan annuel est présenté aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires et adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'à la commission des carrières et des rémunérations.

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 de la formation représentant les salariés de droit privé du Comité technique unique.

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

Sauf évènement exceptionnel et dans la mesure où le manager a disposé des éléments pour la conduite de ces entretiens et que celui-ci ne l'a pas réalisé, il ne peut prétendre à aucune mesure salariale individuelle, hors mobilité.

Dès le début du deuxième trimestre, un bilan annuel des retours d'entretiens est présenté par la DRHM au délégué syndical des organisations syndicales signataires et adhérentes à la présente convention collective.

Article 4.5 - Garanties individuelles carrière et salariale

Article 4.5.1 - Garantie carrière

Dans la limite du cadrage salarial, le système d'évolution prévu au titre 10 de la présente convention collective se donne pour objectif que, par période de 3 ans, au minimum 10 % des salariés se voient reconnaître une évolution de leur poste ou de leurs responsabilités (hors mobilité). Cette reconnaissance n'est pas automatique et passe par un examen et un accompagnement préalables de l'encadrement et de la Direction en charge des Ressources Humaines.

Le nombre de salariés concernés par une évolution de leur poste ou de leurs responsabilités est apprécié annuellement dans le cadre du bilan NAO qui est présenté au délégué syndical des organisations

syndicales signataires et adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'à la commission des carrières et des rémunérations.

Article 4.5.2 - Garantie salariale

Article 4.5.2.1 - Augmentation relative à la plage de gestion

Les salariés dont l'ancienneté dans le poste est d'au moins 3 ans et dont les entretiens d'évaluation sont au moins conformes aux attentes et aux objectifs fixés bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base brut dont le montant est égal à la différence entre leur salaire de base brut et le salaire minimum de la plage de gestion du niveau auquel est rattaché leur poste. L'augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné. L'augmentation est accordée à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel le salarié a atteint 3 ans d'ancienneté sur son poste dès lors que le salarié remplit les conditions susmentionnées.

Article 4.5.2.2 - Augmentation relative au maintien du pouvoir d'achat

La garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du salaire de base brut perçu par le salarié sur une période de référence de quatre années civiles complètes et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le salaire de base brut effectivement perçu par le salarié au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, le salarié bénéficie d'une augmentation individuelle de son salaire de base brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Peuvent bénéficier de cette garantie les salariés des niveaux 1 à 7 employés de façon continue sous statut de droit privé sur la période donnée. Cette augmentation fait l'objet obligatoirement d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Soit M, le montant de l'augmentation individuelle accordée au titre de la garantie de maintien du pouvoir d'achat, la formule servant à déterminer le montant versé est la suivante :

$$M = \frac{\text{Salaire de base brut de l'année de début de la période de référence} * (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{Salaire de base brut de l'année de fin de la période de référence.}}{1}$$

L'inflation prise en compte pour le calcul résulte de l'IPC (hors tabac), sur la période de référence. Elle est exprimée en pourcentage. Les salaires pris en compte pour la formule figurant ci-dessus correspondent aux salaires de base annuels bruts des salariés au 31 décembre de chacune des deux années civiles bornant la période de référence.

Sont exclus de la détermination du montant de la garantie, le complément familial de traitement, la prime d'intéressement, et toutes les autres primes ponctuelles et indemnités pouvant être servies aux salariés (intérim, formateur interne, maître d'apprentissage, ...).

L'augmentation accordée au titre du maintien du pouvoir d'achat est calculée et versée au profit des salariés concernés dans les plus brefs délais à partir du jour où VNF a connaissance de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle). Cette augmentation est rétroactive au 1^{er} janvier de l'année N suivant la période de référence de 4 ans précitée sur la base du salaire de base brut du salarié au 31 décembre de la dernière année de la période de référence (Année N-1).

Article 4.5.3 - Gestion des personnels mis à disposition

Les salariés mis à disposition par VNF (exemple : mise à disposition auprès du MEEM, ...) qui ne bénéficient pas de dispositions spécifiques (exemple : évolution de fiche de poste ou changement de niveau ...) se voient assurer pendant la durée de leur mise à disposition, s'ils donnent satisfaction dans le cadre des missions pour lesquelles ils font l'objet d'une mise à disposition, d'une évolution de leurs

rémunérations annuelles de base équivalente à l'augmentation moyenne des mesures individuelles relatives à l'expertise dont ont bénéficié les salariés exerçant des fonctions de même niveau au sein de VNF. Cette évolution salariale est réalisée par année civile. Le cas échéant, elle est proratisée selon le nombre de mois sur l'année pendant lesquels les salariés ont été mis à disposition.

Les salariés mis à disposition par VNF qui entrent dans le cadre de dispositifs spécifiques de mise à disposition (exemple : mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, mise à disposition auprès de la société du Canal Seine Nord Europe, ...) créés par un accord collectif ou une convention individuelle conservent le bénéfice des mesures de garantie salariale prévues par ces dispositifs.

Article 2 - Révision du titre 10 de la convention collective

Le titre 10 de la convention collective est intitulé et modifié comme suit. Ces dispositions remplacent et annulent les dispositions antérieures.

Titre 10 - Evolution et mobilité

Article 10.1 - Règles générales

Les évolutions professionnelles liées à un changement de poste ou à une modification de poste peuvent faire l'objet d'un accompagnement. Si cet accompagnement fait l'objet d'une augmentation salariale, celle-ci fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné conformément à l'article 4.4.1 du titre 4 de la convention collective.

Article 10.2 - Mesures salariales liées à la mobilité

Article 10.2.1 - Augmentation salariale liée à un changement de poste

Lorsqu'un salarié change de poste après être resté au moins 3 ans sur son poste précédent, celui-ci bénéficie, à sa prise de poste, d'une augmentation de son salaire de base brut de :

- 3 % si le nouveau poste est au même niveau de la convention collective que le poste précédent,
- 6% si le poste est à un niveau supérieur.

Le salarié ne peut pas bénéficier de cette augmentation s'il a déjà bénéficié d'une mesure salariale individuelle équivalente liée à la mobilité pendant les 3 ans précédant sa prise de poste. Cependant, si le salarié a bénéficié d'une augmentation de 3% pour une mobilité sur un poste de même niveau, celui-ci peut bénéficier d'une nouvelle augmentation de 3% pendant les trois ans suivant sa prise de poste si celui-ci est amené à occuper un poste de niveau supérieur.

Un salarié amené à occuper un poste de niveau inférieur ne pourra bénéficier d'une mesure salariale liée à un changement de poste ni à sa prise de poste, ni dans le cas où à l'avenir il occuperait, à nouveau, un poste correspondant à son niveau d'origine.

Si le minimum conventionnel est plus favorable que les dispositions ci-dessus, celui-ci s'applique. L'appréciation du caractère plus favorable du minimum conventionnel s'apprécie le cas échéant au regard de l'application des articles 10.2.1 et 10.2.2.1 de la présente convention collective.

Article 10.2.2 - Mesures pécuniaires complémentaires liées à une mobilité géographique

En cas de mobilité géographique induisant le déplacement du lieu de travail du salarié de plus de 50 kilomètres, des mesures salariales complémentaires sont prévues au bénéfice du salarié concerné.

Article 10.2.2.1 - Majorations des mesures salariales en cas de mobilité géographique

En cas de mobilité géographique induisant le déplacement du lieu de travail du salarié de plus de 50 kilomètres, les pourcentages d'augmentation précités à l'article 10.2.1 de la convention collective sont majorés de 1%.

Article 10.2.2.2 - Prime ponctuelle

Outre les augmentations individuelles prévues dans le cadre d'une mobilité par la convention collective, le salarié qui exerce une mobilité impliquant le déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres bénéficie en plus à sa prise de poste d'une prime ponctuelle de 3.500 euros bruts.

Peuvent bénéficier de cette prime ponctuelle les salariés ayant une ancienneté de 3 ans sur leur poste au moment de la mobilité si le salarié concerné n'a jamais bénéficié de cette prime.

Cette prime sera versée dans le mois suivant la prise de poste ou à l'issue de la période probatoire le cas échéant.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une prime ponctuelle induite par une mobilité géographique de plus de 50 kilomètres, celui-ci peut bénéficier une nouvelle fois du versement de cette prime dans le cadre d'une nouvelle mobilité géographique de plus de 50 kilomètres à condition de ne pas l'avoir perçue au cours des 5 ans précédant la prise de poste.

Article 10.2.2.3 - Frais de déménagement

En cas de mobilité géographique induisant le déplacement du lieu de travail du salarié de plus de 50 kilomètres, les frais de déménagement (hors emballage et déballage des effets personnels) sont remboursés par VNF après présentation par le salarié d'au moins 3 devis.

Le salarié est remboursé sur la base des dépenses réelles après avoir fourni à son PPRH les factures justifiant des dépenses effectuées. Les sommes remboursées au titre des frais de déménagement ne peuvent pas être supérieures au montant indiqué sur le devis présenté le moins cher. Cette transmission des factures par le salarié doit être effective au plus tard deux mois après le déménagement du salarié.

Le salarié peut demander par écrit à son PPRH une avance partielle des frais engagés dans la limite de 75% du montant indiqué sur le devis le moins cher. Cette avance est versée dans les 30 jours suivant la réception par VNF de la demande complète du salarié. Le versement du solde se fait déduction faite de l'avance accordée au salarié. Celui-ci est versé dans les 30 jours suivant la réception par VNF de l'ensemble des factures justifiant des dépenses effectuées.

Article 10.2.3 - Révision salariale liée à un accroissement des responsabilités managériales suite à une mobilité

Article 10.2.3.1 - Accroissement des responsabilités managériales

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une mobilité engendrant un accroissement du nombre de subordonnés à encadrer dans son nouveau poste, il peut bénéficier s'il donne satisfaction, après une année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, d'une augmentation de son salaire de base brut de :

- 2% au maximum si le nouveau poste est au même niveau de la convention collective que le poste précédent,
- 4% au maximum si le nouveau poste est à un niveau supérieur.

Le montant de la révision salariale est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné au Directeur territorial ou au Secrétaire général du Siège. Pour formuler sa proposition, le supérieur hiérarchique s'appuie sur l'outil d'évaluation des compétences managériales utilisé pour l'entretien d'évaluation. Si une augmentation salariale est accordée dans ce cadre, celle-ci est octroyée à partir du premier jour du mois au cours duquel le salarié a acquis un an d'expérience sur son nouveau poste. Si au terme de la première année dans son poste, le salarié ne donne pas complètement satisfaction et n'a donc pas bénéficié de la mesure prévue au présent article, le responsable hiérarchique peut au terme de la seconde année d'exercice dans son poste, formuler une proposition d'augmentation salariale si le salarié donne satisfaction. Dans ce cas, l'augmentation est applicable à partir du premier jour du mois au cours duquel le salarié a acquis deux ans d'expérience sur son nouveau poste. La Direction en charge des Ressources Humaines sollicite chaque année les responsables hiérarchiques afin de recueillir leurs éventuelles propositions.

Article 10.2.3.2 - Coordination de salariés mis à disposition au sein de VNF par des entreprises prestataires

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une mobilité engendrant un accroissement du nombre de salariés mis à disposition au sein de VNF par une entreprise prestataire à coordonner, il peut bénéficier s'il donne satisfaction, après une année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, d'une augmentation de son salaire de base brut de 2% au maximum.

Le montant de la révision salariale est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné au Directeur territorial ou au Secrétaire général du Siège. Pour formuler sa proposition, le supérieur hiérarchique s'appuie sur l'entretien d'évaluation.

Si une augmentation salariale est accordée dans ce cadre, celle-ci est octroyée à partir du premier jour du mois au cours duquel le salarié a acquis un an d'expérience sur son nouveau poste. Si au terme de la première année dans son poste, le salarié ne donne pas complètement satisfaction et n'a donc pas bénéficié de la mesure prévue au présent article, le responsable hiérarchique peut au terme de la seconde année d'exercice dans son poste formuler une proposition d'augmentation salariale si le salarié donne satisfaction. Dans ce cas, l'augmentation est applicable à partir du premier jour du mois au cours duquel le salarié a acquis deux ans d'expérience sur son poste. La Direction en charge des Ressources Humaines sollicite chaque année les responsables hiérarchiques afin de recueillir leurs éventuelles propositions.

Article 10.2.3.3 - Articulation des dispositions relatives aux augmentations liées à l'accroissement des responsabilités managériales et de coordination

Si le salarié, dans le cadre de sa mobilité, est placé dans les deux situations décrites dans les deux articles précédents, il est fait application des dispositions les plus favorables sans que les dispositions des deux articles précités puissent se cumuler entre elles.

Article 10.2.4 - Augmentation liée à une modification de poste

Lorsque les missions d'un salarié évoluent de manière significative par rapport à sa fiche de poste initiale, entraînant ou non un changement de niveau, il peut bénéficier à la date d'effet de l'avenant d'une augmentation de son salaire de base brut pouvant aller jusqu'à 3%. En cas de modification de poste entraînant un changement de niveau, si le minimum conventionnel est plus favorable que les dispositions ci-dessus, celui-ci s'applique. L'évolution significative de la fiche de poste pouvant entraîner une évolution salariale doit induire un accroissement pérenne du nombre de tâches à accomplir ou de missions à assurer par le salarié ; l'accomplissement de tâches à plus grande valeur ajoutée ou l'accroissement des responsabilités managériales.

Le montant de cette augmentation est fixé en tenant compte des efforts consentis par le salarié pour s'adapter à ses nouvelles missions et son positionnement sur la plage de gestion correspondant à son niveau. Ce montant est proposé par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'appui d'un rapport synthétique et de la fiche de poste modifiée. Ce rapport est transmis par l'intermédiaire du Directeur territorial ou du Secrétaire général du Siège à la Direction des Ressources Humaines et des Moyens. Celle-ci doit veiller à l'équilibre général des salaires.

Un bilan de ces mesures est présenté au délégué syndical des organisations syndicales signataires et adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'à la commission des carrières et des rémunérations.

Article 10.2.5 - Dérogations

En cas de situation exceptionnelle, le Directeur des Ressources Humaines et des Moyens peut déroger aux règles précitées après avoir consulté la commission des carrières et des rémunérations prévue par la convention collective de VNF. La décision finale doit être validée par le Directeur Général.

Article 10.2.6 - Articulation des dispositions entre elles

En cas d'augmentation générale et d'augmentation individuelle (hors maintien du pouvoir d'achat) prenant effet à la même date, l'augmentation individuelle exprimée en pourcentage s'applique sur le

salaire de base brut du salarié après application de la mesure d'augmentation générale. En cas de prise d'effet au 1^{er} janvier, l'augmentation générale s'applique sur le salaire de base brut du salarié au 31 décembre de l'année N-1 après prise en compte le cas échéant de la mesure liée au maintien du pouvoir d'achat.

En cas d'augmentation individuelle du salarié justifiée par l'application de plusieurs articles de la convention collective, le salarié est informé de la décomposition de l'augmentation individuelle dont il bénéficie. Dans tous les cas, le pourcentage d'augmentation individuelle s'applique en une seule fois et correspond à la somme de chaque mesure liée à la mobilité.

Article 10.3 - Mesures non salariales liées à la mobilité

Article 10.3.1 - Période probatoire

Dans la mesure où le contexte de la mobilité le justifie, une période probatoire est mise en place à l'initiative de VNF ou à la demande du salarié après accord de VNF. Elle permet ainsi au salarié d'appréhender ses nouvelles fonctions et à VNF d'apprécier les capacités du salarié à occuper son nouveau poste.

Pendant cette période probatoire, le salarié peut demander sa réintégration dans ses fonctions antérieures. Par ailleurs, VNF est fondé à réintégrer le salarié dans ses fonctions antérieures si celui-ci ne donne pas satisfaction dans son nouveau poste.

Au plus tard 7 jours calendaires avant le terme de la période probatoire, un entretien entre le salarié et le responsable hiérarchique est organisé afin d'établir un bilan de cette période et d'en tirer les conséquences. Dans tous les cas, la réintégration du salarié dans ses fonctions antérieures doit intervenir au plus tard le lendemain du terme de la période probatoire. Le refus du salarié de réintégrer ses fonctions antérieures peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La durée initiale de la période probatoire ne peut pas être supérieure à la durée de la période d'essai telle que fixée dans la convention collective de VNF. La période probatoire est renouvelable une fois sans pouvoir dépasser une durée totale de 6 mois. De manière exceptionnelle, si le poste d'origine du salarié placé en période probatoire demeure vacant au terme de la période probatoire, celle-ci peut être renouvelée une seconde fois d'un commun accord sans que la durée totale ne puisse dépasser un an. Dans ce cas, les membres de la commission des carrières et des rémunérations sont informés de ce renouvellement.

Pendant la durée de la période probatoire, les augmentations individuelles dont bénéficie le salarié au titre de sa mobilité sont versées mensuellement sous forme de prime. En cas de réintégration dans ses fonctions antérieures, le salarié retrouve la même rémunération qu'il bénéficiait avant sa mobilité.

La mise en place d'une période probatoire suppose nécessairement la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné conformément à l'article 4.4.1 du titre 4 de la convention collective.

Article 10.3.2 - Formation et accompagnement

Un programme de formation individualisé peut-être construit au bénéfice du salarié exerçant une mobilité en lien avec la nouvelle hiérarchie et avec l'appui du PPRH du salarié concerné. Pluriannuelles le cas échéant, ces actions de formations permettront une prise de poste dans les meilleures conditions possibles. Des entretiens avec la nouvelle hiérarchie peuvent être organisés selon le calendrier indicatif suivant :

- le mois précédent la prise de poste,
- le mois suivant la prise de poste,
- après 3 mois,
- après 6 mois,
- après 1 an

Ce calendrier peut être complété sur simple demande du salarié ou du responsable hiérarchique.

Article 10.3.3 - Articulation entre l'ancien et le nouveau poste

Par concertation entre les supérieurs hiérarchiques, un passage de relais peut-être organisé entre le salarié exerçant une mobilité et le titulaire actuel du poste afin d'assurer la mobilité du salarié dans les meilleures

conditions. Ce passage de relais ne doit pas conduire un salarié à occuper deux postes de manière simultanée. Celui-ci doit s'effectuer pendant une période limitée d'un mois au maximum.

Article 10.3.4 - Mesures non salariales relatives à la mobilité géographique

Article 10.3.4.1 - Préparation de la mobilité géographique

Avant la prise de poste effective du salarié, le salarié concerné par une mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres bénéficie sur son temps de travail d'une journée de visite (hors temps de déplacement) sur son futur lieu de travail afin qu'il puisse appréhender le contexte et être en capacité de mesurer l'impact sur son organisation professionnelle et familiale.

Article 10.3.4.2 – Frais de déplacement et de logement

En cas de mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres et dans la mesure où le salarié est séparé géographiquement de son/sa conjoint(e) et/ou de son/ses enfant(s) à charge mineur(s), les frais de transport entre la résidence familiale du salarié et son nouveau lieu de travail sont intégralement remboursés, sur production de justificatifs, pendant une période de 6 mois, éventuellement renouvelable une fois à raison d'un aller/retour par semaine.

Des aides à la recherche d'un nouveau logement (en location ou à l'achat) ainsi que des aides spécifiques à la mobilité professionnelle (Loca-PASS, Mobili-PASS) sont mobilisées, avec l'appui de l'organisme gestionnaire de la participation de VNF à l'effort de construction.

Article 10.3.4.3 – Accompagnement de la famille

En cas de mobilité géographique induisant un déplacement de son lieu de travail de plus de 50 kilomètres, en complément à l'autorisation d'absence rémunérée d'une journée prévue par l'article 6.2 de la convention collective pour déménagement, 5 jours de congés exceptionnels sont accordés à la demande du salarié. Ces jours de congés exceptionnels sont utilisés en cohérence avec les contraintes du service. Ces jours de congés doivent être utilisés dans les 2 mois précédant ou suivant le déménagement du salarié.

VNF s'emploie dans la mesure du possible à ce que les dates de mise en œuvre de la mobilité géographique soient compatibles avec les impératifs de la vie familiale (calendrier scolaire par exemple).

Article 3 - Effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Article 4 - Publicité et dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le présent avenant est notifié à l'organisation syndicale représentative.

Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE (dont un exemplaire en version électronique) et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Article 5 - Information

Une copie de l'avenant est adressée aux membres de la formation représentant les salariés de droit privé du Comité technique unique.

Un exemplaire de l'accord est tenu à la disposition du personnel sur l'intranet de VNF.

Fait à Paris, en 6 exemplaires originaux, le

- 3 NOV. 2016

Pour l'établissement public VNF,



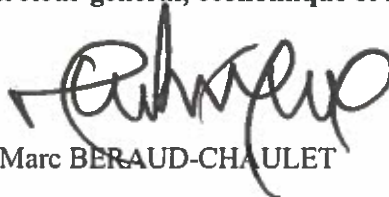
Marc PAPINUTTI

Pour le Syndicat CFTD



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur général, économique et financier



Marc BERAUD-CHAULET

