

Flash info

Une première depuis 15 ans et la création de l'EPA: un PV de désaccord pour la NAO 2021

Le dernier Procès-verbal de désaccord sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) remonte à 2006. Depuis, chaque année, la direction comme la CFDT-VNF ont su mener des négociations (parfois difficiles) pour parvenir à un accord équilibré entre les moyens, les besoins, les attentes de la direction et les avancées sociales et/ou des conditions de travail pour les personnels de droit privé.

Le principe général de la Négociation annuelle obligatoire à VNF

Pour les salariés de droit privé, si l'accord des tutelles reste un préalable incontournable pour un établissement public, aucun texte réglementaire n'est nécessaire. C'est la négociation avec les organisations syndicales représentatives qui aboutit (ou pas) à la signature d'accords collectifs nécessitant le visa du contrôleur général.

Pour la NAO, les négociations se font sur la base d'un cadrage salarial défini par les tutelles de Bercy qui est négocié exclusivement avec la direction de l'établissement.

Toutes les mesures salariales (mobilités fonctionnelles, géographiques, individuelles, collectives, GIPA, égalité femmes/hommes, effet report etc.) **doivent tenir dans l'enveloppe NAO soumise au cadrage des tutelles (1,6% cette année soit 403K€ contre 1,8% en 2020)**. D'autres mesures avec ou sans effet financier qui n'impactent pas le cadrage salarial peuvent être négociées dans la NAO.

Un cadrage salarial à la baisse débouchant sur aucune mesure significative en 2021

A l'heure où la direction sous l'impulsion de la CFDT-VNF a réussi à mobiliser des moyens importants pour renforcer la communauté de travail et négocier de nouveaux dispositifs qui étaient nécessaires et justifiés pour les personnels sous statut public, **il semblerait que les salariés de droit privé quant à eux ont été les grands oubliés.**

En effet, alors que des enveloppes significatives sont mobilisées au bénéfice de nos collègues de droit public (complément indemnitaire annuel, passage au RIFSEEP pour les corps techniques, mise en place des titres restaurant, préparation d'un accord d'intéressement inexistant jusqu'à ce jour, enveloppes promotions etc.) représentant au total plusieurs millions d'euros valorisés dans le pacte social, **le cadrage salarial pour les salariés de droit privé baisse de 0,2 % cette année.**

SELON LA DIRECTION, les « avancées et points positifs » du projet d'accord NAO 2021 sont les suivants :

- **Maintien de l'ensemble des avantages sociaux**

Traduction : Dit autrement « Vous avez déjà de la chance qu'aucun des avantages sociaux ne soit supprimé ».

➤ **Un nouveau dispositif intéressement sur les mêmes bases financières que le précédent accord**

Traduction : Cela pourrait laisser à penser que la direction aurait pu ne pas reconduire ou revoir le montant à la baisse du dispositif d'intéressement alors même que **le principe d'accord d'intéressement existe depuis bien plus longtemps que l'EPA, que son montant est conventionnel et que cet accord est indépendant de celui de la NAO.**

➤ **Un « supplément » d'intéressement (un peu plus de 90K€)**

Traduction : Le DG s'était engagé devant le CA à neutraliser les effets de la crise sanitaire sur l'intéressement. Sur les 3 indicateurs fortement impactés, seuls 2 indicateurs ont été compensés. Concrètement, le fait de ne pas compenser le 3ème indicateur se traduit par une baisse de 140€/salarié par rapport à une année hors crise sanitaire. Au final, même si la compensation défendue et portée par la CFDT-VNF est une bonne chose, **la démarche n'a pas été spontanée de la part de la direction et n'a généré aucun surcoût à VNF par rapport aux deux derniers exercices. En réalité, malgré ce complément, VNF a fait des économies par rapport au budget initialement provisionné et/ou consommé sur les deux précédents exercices.**

➤ **Une mesure relative à la prévoyance (environ 100K€ en Masse Salariale dès 2023) :**

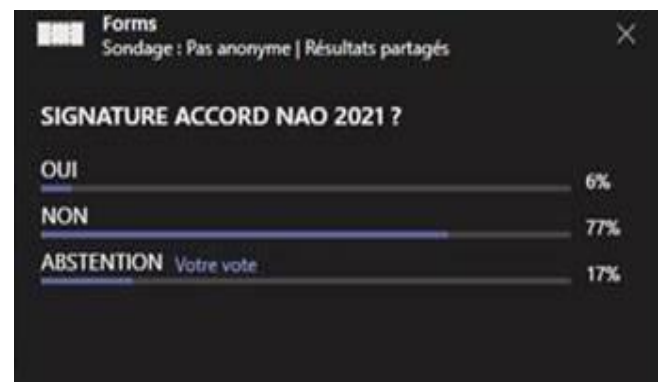
Traduction : Dans le secteur privé, la cotisation totale de la prévoyance ne peut pas être inférieure à 1,5% dont la cotisation décès pour les salariés sous statut cadre au moins égale à 0,80%. VNF depuis 2010, argumentant avoir sa propre convention collective et être exempté de par son nouveau statut EPA, applique un taux de cotisation global de 1,10% dont un taux de cotisation décès unique de 0,40%. Cette avancée (qui est avant tout une garantie pour les proches et pour laquelle la CFDT-VNF a dû se battre) ne permet en réalité que de se conforter au taux légal appliqué pour tous les salariés du secteur privé et ne prendra effet qu'en 2023 par l'application du nouveau marché. **Ainsi, si cette mesure hors cadrage salarial est positive, juste et nécessaire, le coût financier pour VNF en 2021 est donc de ZERO EURO.**

➤ **Neutralisation du jour de carence pour les personnels en période d'essai**

Traduction : Cette mesure est une avancée sociale mais qui concernera très peu de salariés. **C'est avant tout la recherche pour la direction de simplifier la gestion administrative quotidienne des situations.**

Qu'en ont pensé les salariés ?

Une présentation du projet d'accord émis par la direction a été faite par la CFDT-VNF sur Teams le 8 juillet. **Tous les salariés de droit privé ont été conviés**, environ 25% ont répondu « présent » malgré la période estivale et le délai très court dans lequel il a fallu organiser cette réunion. **Nous les en remercions.** Suite à la présentation et aux diverses interrogations des participants, **un vote a eu lieu en direct pour donner mandat à la CFDT-VNF de signer ou non ce projet d'accord en l'état. Sans surprise, le vote a été sans appel :**



Et la suite c'est quoi ?

Nous avons rendu compte de la situation au DRH expliquant qu'en l'état, la CFDT-VNF ne pouvait pas signer un accord décrit comme « creux » par une majorité des salariés ayant pu s'exprimer. **Fidèles à nos principes et valeurs, nous avons toutefois tenté de poursuivre la négociation en faisant de nouvelles propositions afin de donner « du corps » à cet accord et permettre une issue favorable au dialogue social. Après plusieurs échanges de mails avec la direction, une nouvelle réunion a été programmée le jeudi 22 juillet avec le DRH.**

Dans l'absolu, il aurait été logique de penser que si la direction se donnait la peine de tenir une quatrième réunion sur la NAO suite aux résultats de la consultation des personnels, c'est qu'elle avait dans l'idée de chercher une issue positive et donc (faute d'accepter nos propositions) de faire une ou des nouvelles propositions.

En l'occurrence et sans surprise dans la continuité de la méthode appliquée par la direction cette année pour conduire la NAO, il n'en fût rien ! Très rapidement la direction a confirmé qu'il s'agissait de la dernière réunion sur la NAO et indiqué n'avoir aucune contre-proposition à faire.

Soyons clairs !

Quatre réunions pendant lesquelles la direction n'a jamais pris la peine de chiffrer les propositions de la CFDT-VNF, de faire des contre-propositions ni même d'exprimer son souhait de rechercher un accord collectif sur la NAO de cette année. Obstinée par son envie d'attendre la fin d'année pour réaliser un bilan général de la politique salariale, elle n'entend pas que le problème porte essentiellement sur le manque de moyens et la méthodologie retenue pour les évolutions salariales individuelles. Quant aux mesures « hors enveloppe » c'est-à-dire hors cadrage salarial, n'en parlons même pas, aucune contre-proposition n'a été faite !

- En cette année où la direction signe un Contrat d'Objectif et de Performance dont la réussite dépendra de l'investissement et la volonté des personnels,
- A l'heure où il est signé pour la première fois un Pacte Social avec des orientations et des engagements forts de la direction vis-à-vis de la reconnaissance et de l'accompagnement des personnels ;
- Au moment où pèse comme jamais la baisse du plafond d'emploi et de la reprise des effectifs générant un report de charge de plus en plus important sur les personnels ;

La direction balaye de la main la Négociation Annuelle Obligatoire, moment pourtant primordial pour les salariés de VNF, sans entendre leurs expressions et leurs attentes.

La CFDT-VNF entend respecter votre choix, ne pas signer cet accord en l'état et demande à la direction de revoir sa copie !

La direction s'y refuse et a décidé unilatéralement de mettre fin à la négociation afin d'engager le processus de rédaction d'un procès-verbal de désaccord. Celui-ci reprendra les propositions de la CFDT-VNF, celles de la direction et fera le constat du désaccord. Ce PV sera suivi d'une décision unilatérale de la direction signée par le Directeur général. Cette décision reprendra l'intégralité des dispositions du dernier projet d'accord présentées par la CFDT-VNF lors de la réunion d'information avec les salariés.

La CFDT-VNF SOUHAITE VOUS DONNER LA PAROLE

A la rentrée, la CFDT-VNF organisera un sondage à l'attention de tous les salariés de droit privé pour connaître votre niveau de satisfaction sur la politique salariale de VNF et notamment la partie portant sur « le mérite » traduit par l'expertise et les éventuelles primes exceptionnelles.

Ce sera l'occasion pour vous d'exprimer anonymement vos ressentis, questionnements, attentes et propositions. Pour les managers N+1, ce sera également l'occasion d'indiquer si selon vous ces dispositifs sont de réels outils managériaux sur lesquels vous avez la maîtrise (être consultés pour les propositions, entendus par votre hiérarchie et informés des arbitrages finaux après les ateliers salariaux avec la DRHM) tout en vous permettant de valoriser vos équipes à la hauteur de leurs engagements.

Suite à ce sondage, qui donnera lieu nous le souhaitons à l'expression la plus large possible, un bilan sera fait en toute transparence et communiqué à l'ensemble des salariés comme à la direction.

- **Nous ferons en sorte, avec votre soutien, que la direction entende et prenne conscience de vos attentes et des moyens qu'il convient d'obtenir et de mobiliser pour mettre en place une politique salariale ambitieuse et réellement juste et valorisante pour les salariés de VNF.**
- **Nous ferons en sorte que le semblant de négociation de cette année ne se reproduise plus et que ce moment important pour les salariés de VNF soit pris au sérieux par la direction.**

Si la CFDT-VNF a toujours été :

- Constructive et à l'origine de nombreuses avancées sociales pour les salariés de VNF ;
- Favorable et à la recherche du dialogue social, de solutions constructives, raisonnée en faveur du progrès social ;
- À la recherche de la concertation, de la négociation en assumant ses positions et en s'engageant chaque fois que cela est utile pour les salariés de VNF et pour l'établissement.

Nous invitons la direction à ne SURTOUT pas oublier qu'à chaque fois qu'il aura fallu se battre et rappeler l'importance de la place du dialogue social, la CFDT-VNF a été moteur et a toujours su, avec le soutien des personnels et dans l'intérêt collectif, mobiliser et ne rien lâcher !

- **S'il le faut et si la direction nous y oblige, nous saurons réactiver tous les leviers et les actions utiles pour mettre fin à ces différences de traitement et de considération visant à diviser la communauté de travail pour mieux régner plutôt que de la rassembler.**
- **Nous donnerons les moyens aux salariés de s'exprimer et le cas échéant de manifester à nos côtés de diverses façons leur mécontentement, leur engagement à défendre leurs emplois, leurs conditions de travail et leurs rémunérations.**



VOIES
NAVIGABLES
DE FRANCE

**NE LAISSEZ PAS LE HASARD
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !
DEVENEZ LE 1^{ER} DÉFENSEUR
DE VOS DROITS !**