

**COMITE TECHNIQUE UNIQUE**  
**Formation représentant les salariés de droit privé**  
**du 13 JANVIER 2021 en visioconférence**

**Présents :**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Rudy DELEURENCE visio	Elie ATTAGNIANT visio
Farida SIAD visio	Claudine MARQUIS visio
Claudie DORMIEU visio	Didier MANTELET visio
Mathieu BOUTTE visio	Véronique KLEMCZAK visio
Isabelle TESTU visio	Karine PASCAL excusée
Valérie ARZUL visio	Julie COPIN excusée
François-Xavier CARON visio	Bertrand NEVEUX visio
Lydie DESMIS excusée	Ibrahima DIAWARA visio

Président de séance : Monsieur Alexis VIALLE, DRH adjoint  
Présence côté direction de : Thierry DRUESNES  
Prises de notes pour le PV : Sébastien LEGRAND

Pas de déclaration préalable  
Début de séance : 14 h 00

**I – Approbation des procès-verbaux**

**Point 1° Approbation des PV du 10 Novembre 2020**

Les élus apportent leurs corrections et rajouts. Ils rappellent une question qui avait été posée en séance et non reprise dans le PV sur la comptabilisation des contrats CIFRE dans les ETP, ce à quoi la direction répond que oui, seuls les contrats d'apprentissage sont hors ETP.

Les élus souhaitent également s'assurer que le sujet de la centralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé soit bien porté en point d'information lors du CTUP de janvier. Ils rappellent l'inquiétude des salariés concernés et la longueur dans la prise de décision. En effet, le sujet est sur la table depuis 2017. Ils demandent que ce point aborde notamment l'objectif de la centralisation, un rétro-planning indiquant les différentes étapes : les dates de concertations avec les salariés concernés, l'étude d'impact,... les élus rappellent également que lors du dernier CTU privé il nous avait été indiqué que l'arbitrage final se faisait au niveau de la direction générale, ce qu'a confirmé ce jour A. VIALLE.

De ce fait, les élus ont indiqué qu'un courrier sera envoyé à l'attention de la direction générale et du directeur des ressources humaines afin de lui demander de se positionner rapidement pour ne plus laisser les salariés dans l'opacité complète (courrier adressé le 13 janvier en PJ). En effet, de nombreux échanges sur le sujet ont eu lieu et plus particulièrement en 2020. Les élus ont dénoncé les lenteurs dans ce dossier qui ne date pas d'hier et ont précisé qu'en terme de conduite de changement, il reste hélas encore fort à faire.

A.VIALLE acte la décision du courrier en indiquant que les élus sont dans leur rôle de le faire. Il précise qu'à ce jour tout n'est pas arrêté et qu'il n'y aura pas de consultation en janvier.

Ibrahima DIAWARA rappelle qu'il avait été demandé au CTU privé de décembre, un tuto sur le fonctionnement de la fiche de paie.

A.VIALLE précise que le SGAP a acté le principe de communication et envisage un déploiement avant cet été

Le PV est approuvé à l'unanimité après prise en compte des rajouts et corrections.

## **II – Consultation et information**

### **Point 2° Point d'information sur les évolutions liées à la complémentaire santé**

Pour rappel, lors d'un CTU privé de 2020, il avait été indiqué que dans le cadre de la crise sanitaire, une ordonnance était sortie donnant une possibilité de prolongation des marchés publics. Un avenant avait donc été envoyé en mai 2020 à APREVA pour prolonger le marché d'un an.

La direction n'a été informée qu'en fin d'année, la veille des vacances de Noël, de la fusion de plusieurs mutuelles avec APREVA. Depuis APREVA est devenue AESIO. Cette fusion a engendré des changements notamment dans certains services qui n'étaient pas utilisés par les salariés : l'assistance à l'étranger et la diététique qui sont supprimés. De plus, l'envoi des cartes de mutuelle a subi un léger retard mais à ce jour tout semble être rentré dans l'ordre.

Les élus sont surpris d'apprendre que certaines garanties ont été modifiées sans aucune concertation préalable.

La direction a indiqué que c'est lors de l'établissement du CCTP que le tableau de garanties est rédigé, dès lors ce dernier n'a plus à être discuté. Les garanties restent figées tout le temps du marché. L'assureur est jugé par rapport au plus (services) qu'il va apporter. Ceux-ci sont annexés au tableau de garanties mais ne sont pas figés et le mutualiste peut les modifier unilatéralement. La direction précise que les nouveaux services proposés concerneraient les aidants, les personnes malades et les aides auditives.

Les élus ont demandé que cette information soit communiquée aux salariés. La direction précise qu'elle n'a pas encore le contrat concernant ces nouveaux services mais qu'elle mettra en place une communication dès réception.

La direction a indiqué également que l'ETAT a ponctionné les mutuelles santé de 2,6 % de leur chiffre d'affaire en 2020 et qu'il ponctionnera les sociétés de 2,3 % en 2021. De ce fait, APREVA a décidé de répercuter cette augmentation sur ses clients : en ce qui concerne VNF la cotisation Famille devrait subir une augmentation d'un montant de 3,43 % et la cotisation personnes isolées de 3,31 %.

Il est à noter que l'augmentation impactera la part employeur dans la limite de 65 % comme le prévoit l'accord collectif, et que la direction est en négociation afin de faire baisser cette augmentation.

Les élus ne comprennent pas cette augmentation surtout que lors de la présentation du bilan du marché les résultats étaient excédentaires. Ils ont demandé à la direction de ne pas accepter cette augmentation. Ils avaient d'ailleurs constaté lors de la présentation du bilan de l'année dernière où une augmentation (injustifiée selon nous) avait eu lieu sans même en discuter avec les représentants du personnel, que les postes en augmentation étaient les frais de gestion et les frais indirects. Par ailleurs, les élus ont proposé de tenir une réunion tri-partite : direction/AESIO/représentants du personnel afin que ces derniers puissent exprimer leur avis sur cette nouvelle augmentation.

La direction a précisé qu'il serait impossible, au vu du contexte actuel, et notamment pour venir en soutien aux entreprises en difficulté, de subir 0 € d'augmentation. Elle s'est engagée néanmoins à organiser cette réunion rapidement.

La direction a confirmé le report et a précisé avoir l'objectif de relancer un nouveau marché pour la fin du mois de Janvier 2021 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Une réunion avec la commission mutuelle a été programmé mi-janvier afin de faire un nouveau point sur le tableau des garanties et l'éventualité d'options supplémentaires moyennant un surcoût optionnel.

### Point 3° Point d'information sur les cotisations prévoyance

Les élus ont demandé l'ajout de ce point à l'ordre du jour suite aux retours de l'expert-comptable de la FDDP missionné sur un audit d'analyse des fiches de paie.

L'expert-comptable a en effet remarqué sur les bulletins de paie que les cotisations « prévoyance tranche A » et « prévoyance tranche B » qui apparaissaient sur les bulletins du mois de janvier 2019 (à titre d'exemple) pour, respectivement, un taux de 0,85 % et 1,25 % avaient disparu en février 2019 et qu'une régularisation pour le mois de janvier 2019 avait été faite (annulation de celle calculée en janvier 2019).

Les interrogations se portent donc sur :

- Un taux en Tranche 1 (= 1 plafond de Sécurité Sociale) qui passe de 0.85% en 2018 à 0.80% en 2019 après le « cafouillage » sur les premiers mois de 2019
- Un taux en Tranche 2 (> 1 plafond de Sécurité Sociale) qui passe de 1.25% en 2018 à 1.10% en 2019

Sur la T2, Il n'y a pas d'obligation de cotisation minimale mais cela voudrait dire que le contrat a été renégocié et les garanties inchangées pour un taux de cotisation moindre. Dans le cas contraire, les agents auraient dû être avertis à minima.

Pour la T1, même remarque sachant qu'il y a normalement un taux de cotisation minimal de 1,50% à la charge de l'employeur et que VNF ne bénéficie pas d'une dérogation à ce principe dont nous aurions connaissance.

En effet, les élus ont souligné que l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF prévoit d'une part, la mise en place d'un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et d'autre part, l'engagement d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.

Cette négociation sur l'encadrement à vocation à :

- Définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial) ;
- Ouvrir la possibilité de préciser par accord de branche les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national interprofessionnel et de moderniser le dispositif de prévoyance prévu à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en pérennisant le taux de 1,5% de la cotisation prévu à cet article ;
- Fixer les dispositions applicables sur les points visés ci-dessus à défaut d'accord de branche professionnelle.

L'accord du 30 octobre 2015 précise qu'à défaut d'accord national interprofessionnel à l'issue de la négociation sur la définition de l'encadrement, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4bis de la convention précitée du 14 mars 1947 sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'APEC, reprenant la mission de celle définie à l'article 4ter de ladite convention et continuer d'appliquer l'article 7 de la convention précitée relatif aux avantages en matière de prévoyance des cadres.

Les élus ont rappelé que les salariés de droit privé de l'EPA VNF n'étaient pas dépendants d'une branche et qu'ils avaient leur propre convention collective. Pour autant les élus s'interrogent sur l'existence d'un accord dérogatoire aux dispositions de l'accord du 30 octobre 2015.

Les élus ont demandé si le même niveau de garantie était assuré malgré ces changements de taux ?

La direction a répondu que oui mais que ce sujet devait être expertisé car elle n'avait pas toutes les réponses aux questions posées. Vu la complexité du sujet et des spécificités techniques, il est proposé de réunir l'expert-comptable, la responsable du SGAP et des représentants du personnel afin d'apporter des réponses aux remarques soulevées par les élus.

La réunion est à programmer en mars, deux options de date sont à communiquer rapidement.

En parallèle, la direction s'est également engagée à relancer une campagne sur le choix du bénéficiaire du dispositif de prévoyance.

### **III – Fonctionnement du CTU privé**

Néant

### **IV-Réclamations individuelles et collectives**

Néant

### **V-Questions diverses**

Il a été demandé si le sujet des indemnités pour les télétravailleurs était finalisé.

La direction a répondu que le sujet était en cours d'expertise car elles visent deux populations différentes et conduit à une double concertation à mener qui ne se limite pas à l'indemnisation.

Le délégué syndical a précisé qu'il est bien prévu que le volet « indemnisation » soit abordé dans l'instruction télétravail et que cela sera concerté avec les organisations syndicales lors des prochaines réunions de concertation portant sur l'instruction pérenne. A notre demande, lors de la dernière réunion DS/DG, nous avons obtenu que si le principe de l'indemnisation était retenu (ce qui serait contraire à ce stade au disposition du MTE) celle-ci aurait un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les élus ont également rappelé que suite à l'analyse de l'expert-comptable, des questions portant sur le 1/10<sup>ème</sup> des CP restaient en attente.

La direction a indiqué que le sujet était en étude et qu'un retour sera fait lors d'un prochain CTU privé.

Fin de séance 16h30.





**Rudy DELEURENCE**  
Secrétaire général CFDT  
Voies navigables de France  
175 rue Ludovic Boutleux  
62400 BETHUNE  
Tél : 06.07.69.30.65

le 13 janvier 2021

**Monsieur Thierry GUIMBAUD**  
Directeur général  
**Monsieur Olivier HANNEDOUCHE**  
Directeur de ressources humaines  
et des moyens  
Voies navigables de France

**Objet** : annulation CTUP de janvier  
**Référence** : CFDT2021-1

Monsieur le Directeur général,  
Monsieur le Directeur des ressources humaines et des moyens,

Les élus au CTUP ont pris acte ce jour de l'annulation de la réunion initialement programmée en janvier faute d'éléments suffisants pour assurer la présentation des différents dossiers. Il devait être abordé notamment dans ce CTUP de janvier, le sujet de la centralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé.

Lors du CTU privé qui s'est tenu hier, les élus se sont fait confirmer que ce sujet devait être porté lors du prochain CTUP en point d'information avec la présentation d'un rétro planning indiquant les différentes étapes : objectifs de la centralisation, étude d'impact, dates d'entretien des salariés concernés, etc. Force est de constater que le sujet ne sera pas encore abordé ce mois-ci alors qu'il est en discussion en cercle restreint depuis 2017 !

Les élus ont eu la confirmation que l'arbitrage final était actuellement entre vos mains. Par conséquent, je vous demande de vous positionner rapidement afin de ne plus laisser les salariés dans l'opacité complète. En effet, de nombreuses alertes et questions ont été relayées par la CFDT-VNF sur le sujet et plus particulièrement en 2020. Les seuls bruits de couloir ne peuvent pas être la source d'information des salariés impactés, vous leur devez désormais une information claire comme vous le devez aux représentants du personnel.

Nous ne demandons pas une application de cette réorganisation précipitée mais bien de la transparence et de la visibilité sur la méthode et le calendrier. Après trois ans sur ce sujet, je suis au regret de noter une nouvelle fois, les lenteurs dans ce dossier qui ne date pas d'hier. Cela démontre une absence de prise en compte du ressenti des personnels concernés et laisse à penser dans ces conditions, qu'en terme d'accompagnement au changement, à la veille de multiples réorganisations majeures, il y a encore fort à faire.

Je vous prie de recevoir, Messieurs, nos respectueuses salutations.

**Rudy DELEURENCE**  
Secrétaire général de la CFDT-VNF

