Cfdt: VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

# FLASH INFO

## SALARIÉS DU PRIVÉ ET OBLIGATION D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL TOUS LES DEUX ANS : LA DIRECTION « BOTTE EN TOUCHE »

### UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE

TOUS LES DEUX ANS POUR FAIRE UN POINT SUR LES COMPETENCES ET LES BESOINS EN FORMATION.

***Depuis 2014, l'employeur a l'obligation d'organiser cet entretien en plus de l'entretien annuel d'évaluation.***

L'entretien est consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, l'activation du CPF, les abondements de l'employeur à ce compte et le conseil en évolution professionnelle.
Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, un « entretien bilan » dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

### Les employeurs condamnés pour non-respect du dispositif

L'employeur qui ne veille pas à proposer des actions de formation à ses salariés durant plusieurs années se rend coupable d'un manquement à son obligation de maintien de l'employabilité, et cause un préjudice susceptible d'être réparé sous la forme de dommages et intérêts.

Lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », ***celui-ci bénéficiera d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 3000 euros.***

### À l'heure du bilan de ces entretiens obligatoires, la Direction interroge son conseil juridique pour savoir si l'EPA est soumis à cette obligation !

En CTU privé ordinaire de fin d'année 2021, suite à nos interrogations, la direction nous informe qu'une consultation juridique est en cours pour savoir si cette loi s'applique aux salariés de VNF, l'établissement étant depuis 2013 sous statut EPA.

**Le 15 février, la direction nous informe qu'elle décide de ne pas appliquer cette mesure !** Sans aucune analyse juridique à nous produire. Le seul argument étant qu'elle ne va pas abonder de 3000 € les comptes CPF pour des salariés qui ne les utilisent pas !

**Dans la logique de la direction cela reviendrait donc à « *donner de la confiture aux cochons* » !**
**Drôle de conception pour la direction et quel manque de considération pour les salariés de droit privé !**

### Le CTU Privé donne mandat à la secrétaire de la FDDP pour prendre conseil auprès d'un avocat et si nécessaire intenter une action en justice

Pour mémoire, la NAO 2019 a fortement impacté la politique de rémunération des salariés de droit privé et a fait l'objet d'un avenant à la convention collective signé le 5 septembre 2019.
Sur la base d'un bilan à venir, une négociation doit s'engager avec la direction afin d'apporter le cas échéant les corrections nécessaires.

Selon la direction, les moyens sont suffisants, les mécanismes en place plutôt satisfaisants et s'il fallait revoir les dispositifs individuels, cela ne pourrait pas se faire sans revoir l'ensemble de la politique salariale et donc les mesures collectives et pérennes.

## Le CTU Privé donne mandat à la secrétaire de la FDDP pour prendre conseil auprès d'un avocat et si nécessaire intenter une action en justice

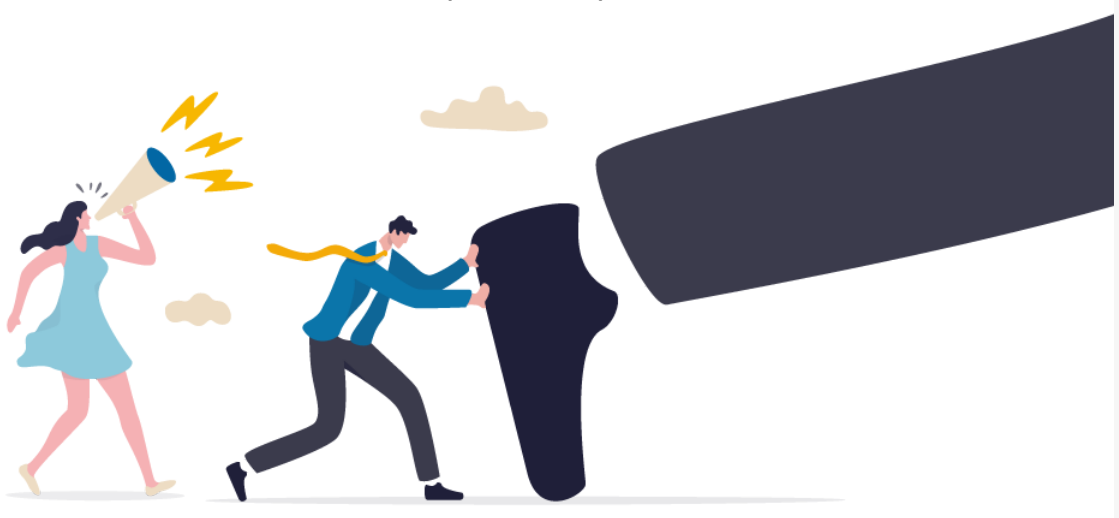
**Face à ses arguments méprisants et sans fondement juridique, nous voulons savoir si réellement VNF est soumis à cette obligation.**

Les enjeux sont considérables. Outre le respect du code du travail et plus largement de vos droits, ces entretiens ont pour but de vous garantir d'être formé tout au long de votre carrière et de favoriser votre employabilité à VNF ou en dehors de VNF.

D'autre part, la direction évoquait en fin d'année **une centaine de salariés identifiés**, mais depuis 2014, malgré la parution de cette loi, nous n'avons eu aucun bilan sur des entretiens ou bilans menés par la direction et **le chiffre final pourrait être bien plus important.**

Plutôt que de prendre et d'assumer ses responsabilités, la direction met la pression aux élu(e)s en évoquant des pénalités d'au moins 300 000 € qui viendraient impacter la masse salariale et priveraient VNF d'autres opportunités.

**Le manque de respect, de considération, et ce refus systématique de ne pas répondre à nos interrogations, nous oblige à vérifier l'état du droit en la matière, et à agir en conséquence.**

> **Ne pas s'en assurer serait laisser la porte ouverte à toutes les appréciations personnelles et à la déstructuration de tous vos acquis sociaux selon le bon vouloir de la direction !**

*Suite au prochain épisode.*