Cfdt: Voies Navigables de France

COMITE TECHNIQUE UNIQUE

Formation représentant les salariés de droit privé

du 9 Mai 2022 en visio

Présents :

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

Président de séance : Monsieur Olivier HANNEDOUCHE, DRH
Présence côté direction : Thierry DRUESNES
Prises de notes pour le PV : Sébastien LEGRAND

Pas de déclaration préalable
Début de séance : 14 h 00

Une élue étant en retraite, il a été demandé à la direction si elle était remplaçable par désignation, la liste de la CFDT-VNF étant épurée. Sébastien LEGRAND est revenu vers les élus après vérification et seuls les titulaires peuvent être remplacés. La collègue étant suppléante, le remplacement n'est pas possible et le poste restera vacant jusqu'à la fin d'année, date des prochaines élections.

I – Approbation des procès-verbaux du 18 janvier 2022 (reporté) et du 8 mars 2022

Pas de remarques des élus, le PV du 8 mars 2022 est approuvé à l'unanimité.

II – Consultation et information

Point 1° Information sur le bilan à 6 ans des entretiens carrière et formation

Nous rappelons le contexte (cf extrait de la synthèse du 18 janvier dernier).

« Tous les deux ans les salariés de droit privé doivent effectuer un entretien carrière et formation et un bilan à 6 ans. La direction s'est interrogée sur l'obligation de l'établissement, en raison de son statut juridique d'EPA, à être soumis à ce dispositif. Pour se faire, elle a eu recours à un appui juridique auprès de son avocat et attendait son expertise.

Le code du travail indique que ces entretiens sont une obligation pour l'employeur, le salarié doit avoir effectué au moins une formation non obligatoire durant cette période. L'entretien carrière peut

avoir lieu au même moment que l'entretien annuel d'évaluation mais il doit faire l'objet d'un temps et d'un support d'entretien spécifique à l'entretien carrière. Idem pour l'entretien bilan tous les 6 ans, celui-ci doit avoir lieu sur un temps et un support spécifique.
En cas de non-respect de cette disposition, un abondement de 3000 € devrait être versé sur le CPF du salarié. Cette obligation est applicable à compter du 30/09/2021 pour une fin de versement au 31/03/2022.

La direction a indiqué qu'à ce jour 149 salariés sont concernés,

DT	NBRE DE PERSONNEL
SIEGE	93
DT BS	34
DT SO	11
DT NE	8
DT NPDC	2
DT S	1
TOTAL	**149**

Il a été précisé que ce chiffre concernait essentiellement les entretiens carrière et formation. Les managers ont été sensibilisés sur l'obligation de tenir ces entretiens, une information a été faite au COMEX, le déploiement du campus VNF et l'entretien pro dématérialisé vont permettre un meilleur suivi.

Les élus ont rappelé que s'il s'agit d'une obligation comme l'a indiqué ce jour le DRH, le versement de la pénalité doit être effectué.

La direction a reprécisé que selon le retour de l'analyse juridique, suite à la lecture combinée de plusieurs articles, VNF ne serait pas soumis à cette obligation. La direction a tenu à préciser qu'à aujourd'hui aucune demande de formation n'a été refusée.

Les élus ont indiqué que ce n'était pas un argument, que s'il s'agit d'une obligation, l'établissement devait s'y soumettre. Ils ont demandé les références juridiques concernées mais la direction n'a pas souhaité nous les communiquer ou n'était pas en capacité de le faire. Néanmoins, elle s'est engagée à nous les transmettre ultérieurement. En date du 19 mai, nous attendons toujours !

Les élus devant l'obstination de la direction n'ont pas souhaité poursuivre la discussion et attendent le retour des références juridiques.

Point 2 ° Information sur l'évolution du nombre de salariés au forfait

Présentation qui répond à deux engagements : un suivi plus rigoureux des salariés au forfait, et une information du CTU sur le nombre de personnes au forfait en jours (obligation du code du travail). Les critères pour être éligible au forfait ont été rappelés dans le document. On remarque une stagnation de l'évolution des salariés au forfait (hausse de 3 salariés entre janvier 2021 et janvier 2022). La DRHM n'a hélas pas toutes les informations des DT notamment lors d'un recrutement en direct. Un travail de pédagogie va être fait auprès des DT avec un rappel de la procédure dans les réseaux RH, notamment sur le formulaire à compléter qui détaille les critères d'éligibilité au forfait.

Les élus se sont interrogés sur les chiffres annoncés. Depuis la création de l'EPA, il y a eu 60 ETP de plus en salariés de droit privé selon les derniers documents transmis au CTU plénier. Dans les

documents transmis ce jour, nous constatons une baisse du nombre total de personnes physique entre Janvier 2017 et Janvier 2018, quelles sont les explications ?

La direction a indiqué que ce n'est pas parce que le nombre de salariés au forfait diminue que le nombre de salariés aux horaires variables va augmenter. Concernant la question du nombre de salariés, la direction n'a pas fait l'exercice car dans l'accord triennal on aborde les ETP et les ETPT. La demande sera faite auprès de la MSDG sur la raison particulière de cette baisse des salariés en personne physique alors qu'en ETP elle a augmenté. Concernant la raison de la baisse du pourcentage, elle s'explique par le nombre de salariés au forfait qui baisse plus rapidement que le nombre de salariés en horaires variables.

Les élus ont ensuite demandé si une majoration de la rémunération était appliquée lors du passage au forfait ou au moment du recrutement.

La direction a répondu que les salariés au forfait pouvaient percevoir 110 % du minimum conventionnel d'un niveau 6 soit 110 % de 33000 € (36 300 €). Au-delà de cette rémunération, le calcul se fait sur la base des critères habituels : poste, expérience, compétences requises. Si le salarié souhaite revenir aux horaires variables, il conserve la prise en compte de sa rémunération au forfait.

Les élus ont précisé que les salariés au forfait ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires alors qu'ils sont également impactés par les charges de travail qui s'amplifient compte tenu de la baisse des effectifs. Ils ont demandé si en raison du contexte de cette surcharge de travail, il pouvait être mis fin à la pratique illégale de l'écrêtage des heures et acté la mise en place une revalorisation salariale pour les personnels au forfait qui pallient à ce manque d'effectif et qui n'ont pas pu en bénéficier lors de leur recrutement ou du passage au forfait.

La direction a indiqué qu'en cas de vacances de poste, le salarié au forfait pouvait bénéficier d'une disposition d'intérim pour le remplacement sur un poste d'un niveau supérieur.

La revalorisation ne peut pas être appliquée automatiquement. En cas de vacances de poste, il faut prioriser et répartir les charges de travail. L'intérim se différencie de la surcharge de travail liée à une vacance de poste dans le service. Par ailleurs, elle indique que pour palier à une vacance de poste ou pour la gestion d'un projet particulier, le dispositif de la prime annuelle existe, le choix est à la main des managers.

Les élus ont rappelé les montants des enveloppes trop faibles pour en plus reconnaître les collaborateurs qui pallient à des vacances de poste récurrentes. Il faudrait mettre en place un dispositif qui reconnaît la surcharge de travail. Il faut également un meilleur suivi des compteurs de la part des managers.

La direction a précisé qu'il n'y avait pas qu'une solution, la proposition de revenir aux horaires variables afin de bénéficier d'heures supplémentaires en est une. Lors de son entretien professionnel, le salarié au forfait doit renseigner ses conditions et sa charge de travail, l'entretien dématérialisé va permettre de mieux quantifier, factualiser et donc de réaliser un meilleur suivi. Un travail de sensibilisation va être réalisé auprès des équipes RH qui ont une visibilité sur les compteurs, car il faut objectiver la charge de travail.

Point 3 ° Information sur l'avancement des concertations avec les tutelles concernant le cadrage NAO 2022

A ce jour, nous n'avons pas d'arbitrage sur le cadrage RMPP 2022. **La direction** a indiqué ne pas souhaiter faire de réunion tant que le cadrage n'était pas connu. L'arbitrage devrait être imminent, d'autres opérateurs sont également concernés. Le contexte inflationniste actuel en est peut-être la raison.

Les élus ont précisé que certains établissements connaissaient leur taux depuis mi-mars, notamment l'ADEME qui a obtenu un taux à 3 %. Ils ont rappelé que deux réunions ont déjà été annulées, les négociations vont donc déborder sur la période estivale. Ce n'est pas une situation normale de négociations. La direction générale doit faire remonter le ras le bol des élus sur cette différence de traitement entre les opérateurs. C'est inacceptable. Il serait normal de se renseigner auprès d'autres opérateurs du MTE sur le montant et la date du cadrage salarial.

Dès le taux connu, **les élus** souhaitent le connaître afin de pouvoir travailler des propositions cohérentes par rapport au cadrage. Ils ont précisé ne pas accepter un taux à 1 ou 2 %. L'agenda sera recalé dès connaissance du taux.

Le discours porté par le gouvernement d'encourager les employeurs du privé sur la nécessité de revaloriser les salaires doit conduire à un cadrage qui tienne la route !

Depuis la tenue du CTU, le cadrage a été annoncé : taux RMPP à 2,6 %…vos représentants CFDT-VNF ont fait part de leur mécontentement en apportant une réponse communiquée à l'ensemble des salariés de droit privé. Si vous n'en avez pas pris connaissance, vous le retrouverez en cliquant sur ce lien.

III – Fonctionnement du CTU privé

4° Consultation sur la modification du règlement intérieur du CTU privé (en lien avec le règlement général sur la protection des données)

La secrétaire de la FDDP a rappelé qu'il avait été décidé par la direction en amont d'inscrire ce sujet en point d'information s'agissant d'une obligation réglementaire, la consultation ne serait pas obligatoire. Au final, la direction a décidé de le passer en consultation comme l'avait demandé initialement la secrétaire de la FDDP.

Les élus ont tenu à remercier la direction pour les échanges qui ont eu lieu en amont, ils ont précisé que les documents (amendements du règlement intérieur et courrier adressé aux salariés) ont été présentés lors de la réunion préparatoire aux élus. La secrétaire de la FDDP a rappelé le contexte :

Dans le cadre de ses missions sociales, la FDDP est amenée à traiter et utiliser certaines données personnelles des salariés. Conformément aux attentes de la CNIL concernant la Réglementation Générale de la Protection des Données (RGPD), la FDDP a donc initié plusieurs actions en vue de sa mise en conformité et a mis à jour sa politique de confidentialité. Plusieurs mails ont été adressés à l'ensemble des salariés en expliquant précisément la démarche à entreprendre afin d'autoriser à poursuivre l'usage de leurs données. Ces données sont renseignées dans l'outil dès l'inscription des salariés à la FDDP. A l'issue du CTU, un courrier en recommandé AR a été adressé aux salariés n'ayant pas, à ce jour, fait leur choix.

La secrétaire de la FDDP a rappelé que sans actualisation de ce dispositif, le salarié sera exclu du bénéfice des prestations.

La secrétaire de la FDDP a souhaité préciser que les prestations chèques vacances et cadhoc (Noêl) ne sont pas traitées sur le site de la FDDP mais sur la base d'un fichier transmis par la DRH. Cela reste donc les seules prestations qui pourront être maintenues pour celles et ceux qui feront le choix de ne pas se conforter aux nouvelles dispositions imposées dans le cadre de la RGPD.

La concernant, la direction a précisé qu'un article sur le sujet RGPD avait été rajouté dans le contrat de travail du salarié, celui-ci précise que les données peuvent être communiquées à des organismes tiers pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Les élus ont demandé ce qui avaient été fait pour les anciens contrats de travail qui ne font pas mention de la RGPD.

La direction a indiqué qu'il avait été décidé que pour les anciens salariés dès lors qu'ils avaient renseigné leurs données personnelles, cela induisait qu'ils autorisaient leur exploitation.

La secrétaire de la FDDP a précisé que, concernant la FDPP, cette nouvelle disposition sera indiquée dans les dossiers d'inscription des salariés à la FDDP pour les nouveaux arrivants.

Il est passé au vote la modification du règlement intérieur du CTU privé (en lien avec le règlement général sur la protection des données)
VOTE POUR A L'UNANIMITE

IV-Réclamations individuelles et collectives

Les élus n'ont pas de réclamation individuelle.

V-Divers

Les élus ont porté la question relative à l'octroi d'autorisations d'absences dans le cadre de fêtes religieuses, les textes officiels ont été adressés à la direction.

La direction a précisé que les mêmes dispositions que celles attribuées aux fonctionnaires seraient octroyées aux salariés. Elle a souligné qu'effectivement à aujourd'hui, rien n'est précisé dans la convention collective, ni mis en place dans le logiciel OCTAVE. Une base juridique doit être faite, soit par le biais d'un accord NAO qui sera intégré dans l'article 6 concernant les congés et les absences familiales, soit par une décision. Dans l'attente, elle passera la consigne que ces dispositions sont d'ores et déjà applicables aux salariés de droit privé à l'instar des personnels de droit public.

Les élus sont favorables à la rédaction d'un avenant sur l'accord temps de travail afin d'intégrer ce dispositif de manière pérenne dans la convention collective. Ils ont demandé qu'il soit élargi à l'ensemble des salariés les jours octroyés dans le cadre de fêtes religieuses dans la limite de trois jours.

La direction a indiqué qu'il n'était pas possible d'élargir ce dispositif, le pendant n'étant pas réalisable côté public.

Fin de la réunion à 11 H 30