



## Flash info

### Rachat des Jours RTT majorés et défiscalisés : Tout ça pour ça !

#### Rappel du contexte et des enjeux

La loi de finances rectificative adoptée par l'Assemblée Nationale et le Sénat, publiée au JO le 17 août 2022, prévoit [dans son article 5](#) qu'il est possible de bénéficier, pendant 4 ans à compter de 2022, d'une défiscalisation du rachat des jours RTT pour les personnels de droit privé qui en font la demande « avec l'accord de l'employeur ».

#### 3 avantages pour les salariés par rapport à la liquidation du CET en argent

- Les jours rachetés par VNF ne seront pas soumis aux cotisations sociales, donc la valeur d'une journée rachetée sera supérieure à celle d'une journée liquidée du CET ;
- Les jours rachetés seront majorés de 25% par VNF sur le même principe que la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire ;
- Les sommes découlant du rachat de ces jours (dans la limite des plafonds prévus par [l'article 5 de la loi](#)) n'entrent pas dans les revenus déclarés. Le rachat de ces jours est donc défiscalisé.

En 2022, la direction a refusé de mettre en place ce dispositif pour les salariés de droit privé prétextant qu'un tel dispositif pourrait susciter des effets d'aubaine pour des salariés qui, d'ordinaire, ne placent pas de JRTT sur le CET et donc ne le liquident pas. Selon la direction, cela viendrait amplifier le coût déjà induit par la liquidation annuelle des CET. De fait, au regard des dépenses portant sur la masse salariale 2022, elle avait refusé une application de ce dispositif en 2022 mais s'engageait à le mettre en place dès 2023.

#### 2023, nous y sommes. Alors : QUOI ? QUAND ? COMMENT ?

Devant la surdité de la direction, la CFDT-VNF a porté et défendu ce sujet auprès des deux ministres de notre ministère (C. BECHU et C. BEAUNE) en 2022. Ceux-ci nous ont entendus et ont fortement incité la direction de VNF à ouvrir au plus vite les négociations sur ce sujet. De fait, une première réunion de négociation a été organisée fin novembre dans l'objectif de définir les conditions dans lesquelles le rachat des JRTT pour les salariés de droit privé serait possible en 2023.

- La CFDT-VNF demandait le rachat possible (pour celles et ceux qui le souhaitaient) des 19 JRTT ;
- La direction de son côté proposait le rachat possible de 5 JRTT sur la paie de juin.

La direction a justifié sa proposition sur le fait qu'elle supputait que l'effet d'aubaine pourrait induire une enveloppe de 300K€ supplémentaire à celle habituellement consacrée à la liquidation du CET. Ce montant a été calculé selon l'hypothèse que tous les salariés solliciteraient le rachat de 5 JRTT. A l'inverse, l'économie engendrée par le fait que les JRTT rachetés ne seraient pas placés sur le CET (et donc ne bénéficieraient pas de l'abondement prévu dans ce dispositif) n'est calculée que sur les 160 salariés qui ont l'habitude de liquider leur CET. La direction mise sur le scénario le plus onéreux car elle ne veut surtout pas dépasser l'enveloppe de 300K€. Toutefois, elle a proposé qu'un bilan soit réalisé en juin et de reconduire l'opération si l'enveloppe initialement calculée n'était pas totalement consommée. En fonction du solde disponible, il serait alors possible d'autoriser un rachat complémentaire à définir qui pourrait être versé sur la paie de novembre.

Pour la CFDT-VNF, le compte n'y est pas car le plafond défini est trop restrictif et tout cela comporte beaucoup trop d'incertitudes qui vont brouiller la communication et la bonne compréhension des salariés ! Pour autant, voulant être constructifs et ouverts à la négociation, nous avons fait une seconde proposition à savoir de ne pas fixer un plafond individuel en jours mais en euros. En effet, la valeur d'un JRTT n'est pas la même selon le niveau de rémunération des salariés. Aussi, fixer un plafond en nombre de jours favorisera toujours les plus hauts revenus aux dépens des plus bas.

Ainsi, indépendamment du nombre de jours, nous avons proposé d'autoriser le rachat des JRTT dans la limite de 2 000 € nets par salarié. Afin d'anticiper une éventuelle réponse négative de la direction, nous avons proposé d'élargir la possibilité de rachat à 10 JRTT en cas de refus de cette proposition.

La direction nous a indiqué qu'elle analyserait ces propositions pour la seconde réunion programmée en décembre.

## Résultat de la seconde réunion de négociation

A cette réunion, la direction a indiqué qu'il serait impossible de fixer un plafond en euros comme le proposait la CFDT-VNF car l'outil de gestion des temps OCTAVE n'était pas interfacé avec l'outil de paie et qu'il serait trop complexe de procéder à des calculs individuels selon chaque demande.

Elle a indiqué être « sensible » au fait que les JRTT n'avaient pas la même valeur selon le salaire et qu'elle proposait alors de différencier le plafond de rachat autorisé en fonction du niveau du salarié, à savoir :

- 7 JRTT pour les niveaux 1 à 3 ;
- 5 JRTT pour les niveaux 4 et 5 ;
- 3 JRTT pour les niveaux 6 à 8 ;
- dispositif non applicable pour les niveaux 9 et 10.

La CFDT-VNF a indiqué qu'outre le fait d'être opposée à ces plafonds trop bas, la différenciation en fonction du niveau était « une fausse bonne idée » et qu'elle refusait cette proposition. En effet, il est démontré (chiffres à l'appui) que les salariés de niveaux 1 à 3 sont ceux qui placent le moins de jours sur leur CET et, par conséquent, sont peu nombreux à en demander la liquidation (19 salariés en moyenne sur les dernières années). De plus, un salarié de niveau inférieur peut parfois percevoir une rémunération supérieure à celle d'un salarié de niveau supérieur (par exemple un salarié de niveau 3 peut gagner davantage qu'un salarié de niveau 4 etc.). Par conséquent, cette proposition conduirait à aggraver les injustices salariales.

Désavantager la moitié des personnels avec une proposition inférieure à la première (3 JRTT pour les niveaux 6 à 8 au lieu de 5 initialement) est contraire à l'esprit de la négociation visant à rechercher une convergence et un compromis dans la négociation. Cela pourrait même être assimilé à une réelle provocation.

Devant nos arguments, la direction a indiqué lors de cette seconde réunion que, dans ce cas, elle reviendrait à sa première proposition à savoir la possibilité de racheter un maximum de 5 JRTT par salarié. Elle a d'ailleurs précisé que cette solution avait ses faveurs car elle serait plus simple à mettre en œuvre. L'essentiel pour la direction est de ne pas dépasser l'enveloppe des 300K€ sur laquelle elle avait construit sa première proposition.

La CFDT-VNF a tenté une dernière proposition pour faire avancer la négociation. Si la direction craignait le coût induit par le rachat de JRTT ajouté au solde de la liquidation du CET, il serait possible (sous réserve de porter la possibilité de rachat à 15 JRTT) de geler sur l'année la possibilité de liquider le CET pour les salariés ayant demandé un rachat de JRTT. Cela restait au choix du salarié et ainsi évitait la double dépense.

La direction nous a indiqué réfléchir à cette nouvelle proposition mais, au final, une nouvelle fois, celle-ci fut balayée d'un revers de main. La dernière proposition de la direction est la suivante :

	Tranche		PLAFOND DE JOURS RTT	Montant mini	Montant maxi
1	25 000.00 €	28 800.00 €	5.5	651.04 €	750.00 €
2	28 801.00 €	31 700.00 €	5	681.84 €	750.47 €
3	31 701.00 €	35 200.00 €	4.5	675.45 €	750.00 €
4	35 201.00 €	39 600.00 €	4	666.69 €	750.00 €
5	39 601.00 €	45 200.00 €	3.5	656.27 €	749.05 €
6	45 201.00 €	52 800.00 €	3	642.06 €	750.00 €
7	52 801.00 €	63 400.00 €	2.5	625.01 €	750.47 €
8	63 400.00 €	79 300.00 €	2	600.38 €	750.95 €
9	79 301.00 €	-	1.5	563.22 €	-
	<b>Nombre moyen de jours</b>		<b>3.841</b>		

**Exemples :** Un salarié percevant 25K€/an pourra racheter 5,5 JRTT correspondant à un montant de 651,04€  
Un salarié percevant 39,6 K€/an pourra racheter 4 JRTT correspondant à un montant de 750€

Si cette dernière proposition est plus juste que le plafonnement du rachat des JRTT en fonction de la catégorie socio-professionnelle (le niveau), elle reste inférieure à la première proposition de la direction (5 JRTT pour tous) sur laquelle elle s'était engagée à revenir à l'issue de la seconde réunion. De plus, pour la CFDT-VNF, ce plafond reste insuffisant au regard du contexte économique et du peu de moyens alloués pour la NAO. Si la certitude d'une enveloppe NAO de 5% minimum était donnée, nous pourrions entendre cette limite mais malheureusement, à ce jour, nous en sommes très loin.

### **Le dialogue social, la concertation et encore plus la négociation : la direction s'en moque éperdument !**

Unilatéralement, la direction acte donc cet arbitrage qui est loin d'être à la hauteur des attentes des salariés. Rappelons que ce dispositif aurait pu être mis en œuvre dès 2022 si la direction l'avait voulu, et qu'il prendra fin en 2025.

Devant ce mur, nous avons proposé à la direction de mettre en œuvre le référendum d'entreprise. Ce dispositif consiste à interroger directement les personnels sur un projet d'accord collectif ou, pour cette situation qui ne relève pas d'un accord, demander leur avis quant à la justice et la satisfaction de sa proposition comme elle a su le faire au siège avant de décider de la fermeture des bâtiments le 31 décembre 2022 et le 2 janvier par exemple.

**Réponse de la direction sur le référendum d'entreprise :** « *Concernant votre demande de recourir à un référendum d'entreprise, je vous informe que ce dispositif ne peut être mis en œuvre à VNF sur ce sujet.* »

Pourtant, plutôt que de perdre du temps dans des réunions stériles où la direction sait par avance qu'elle n'en fera qu'à sa tête et qu'elle ne prêterait aucune écoute aux représentants du personnel, nous proposons qu'elle consulte directement ses personnels afin de montrer un tant soit peu de considération à leur égard.

Dans ce cas, il est vrai que la direction devra, bien en amont de ses décisions, se donner la peine de mieux communiquer, de faire un travail pédagogique, de répondre aux questions éventuelles des salariés, de faire un travail de synthèse qui réponde à la fois aux besoins et obligations de l'établissement sans occulter les attentes de la majorité des personnels.

Bref, c'est tout le travail réalisé par les représentants du personnel que la direction ne souhaite plus du tout prendre en compte !

Encore une fois, c'est la légitimité que vous nous avez donnée qui nous autorise à parler en votre nom et qui nous oblige à vous entendre et à vous rendre compte. Notre seul objectif est d'assurer la meilleure représentation de l'expression des salariés. Mais c'est bien connu, il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre et de ce point de vue, la direction excelle dans ce domaine !

Continuer d'être persuadé de détenir seul la vérité et les bonnes décisions, en s'auto-félicitant en permanence et en balayant d'un revers de main les mécontentements, les inquiétudes, les besoins des salariés qui font le job n'est plus durable et il faut désormais lui faire savoir et lui faire entendre.

**Ce message c'est tous ensemble, par nos choix, nos actions et notre solidarité que nous pourrons le faire entendre et, si vous le souhaitez, nous vous y aiderons !**



**NE LAISSEZ PAS LE HASARD  
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !  
DEVENEZ LE 1<sup>ER</sup> DÉFENSEUR  
DE VOS DROITS !**