



LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-



Numéro Spécial
Salariés de droit privé

Novembre
2021

N°43
bis

Cfdt:



Grande enquête
sur les rémunérations,
conditions de travail et carrière
Salariés de droit privé

Les résultats



Un succès de participation

Vous avez été très nombreux à participer à cette grande enquête. Plus de **50 %** des salariés de droit privé de VNF y ont répondu.

Qui sont les répondants ?



64 %
de femmes



77 %
ont plus de 36 ans



76 %
ont plus de
11 ans d'ancienneté



41 %
d'agents de maîtrise



47 %
de cadres



13 %
de managers



53 %
sont basés en DT

Des retours riches d'enseignement

Cette enquête nous permet d'avoir vos retours du terrain et de présenter à la direction des données chiffrées. Nous nous appuyons sur vos réponses pour élaborer nos revendications, et faire la preuve à la direction de ce que nous avançons !

Nous profitons de ce numéro spécial, pour vous présenter les résultats de cette enquête, ainsi que les revendications afférentes que nous porterons durant les mois à venir.



Un manque de communication, de transparence et de cohérence sur les mesures salariales et leur mise en œuvre

Ce qui ressort dès le début du questionnaire, c'est le manque de visibilité et de lisibilité des mesures salariales de la part de la direction auprès des salariés de droit privé.

Mesures salariales et minimums conventionnels



45 %

des répondants déclarent ne pas connaître suffisamment les mesures salariales. Soit par manque de temps pour prendre connaissance de tous les accords, soit parce que les dispositifs sont trop mouvants



55 %

des salariés pensent que les dispositifs d'évolution interne nuisent à la cohérence des minimums conventionnels



33 %

jugent les minimums conventionnels inadéquats



verbatim

« Difficile de s'y retrouver dans les différentes mesures et comprendre à qui est-ce attribué. »

« Je connais les différents dispositifs, mais pas dans le détail, car il y a beaucoup de dispositifs différents et cela change très souvent. »

« Certaines catégories/niveaux sont hors champ de la convention. Ils sont donc exclus pour bénéficier des mesures salariales. »

« Ils ne sont pas en cohérence avec les niveaux fonction publique. Et il y a une grande disparité entre le siège et les DT pour les niveaux : pourquoi un « chargé de mission » peut être 7 au siège et 6 en DT? »



Propositions de la CFDT-VNF :

La direction doit investir dans la communication portant sur les mesures salariales en toute transparence



Mise en place d'un guide général (internet + livret)

avec l'explication des dispositifs salariaux existants et les leviers à activer (hiérarchie, RH...) pour en bénéficier. Ce guide devrait être à destination de l'ensemble des salariés, nouveaux arrivants et managers publics qui encadrent des salariés de droit privé. Une mise à jour serait effectuée si besoin en fonction de l'évolution de ces dispositifs



Mise en place d'un bilan collectif sur les mesures salariales mises en œuvre sur l'année N-1.

Ce bilan serait envoyé à l'ensemble des salariés avec la fiche de paie de janvier de l'année N.



Mise en place d'un bilan individuel indiquant les mesures salariales dont chaque salarié a bénéficié sur l'année N-1.

Il serait précisé dans ce document si le salarié a fait l'objet d'une proposition individuelle par sa hiérarchie (N+1 et N+2). Ce document serait envoyé chaque année à l'ensemble des salariés ou ferait l'objet d'une évolution du BSI avec un focus sur l'année N-1

En 2019, des minimums conventionnels par niveau ont été définis et ont remplacé les minimums conventionnels par catégorie. Toutefois, un problème réside concernant l'évolution de la rémunération en interne au regard des recrutements externes. Un premier pas a été fait par la mise en place d'une mesure liée à l'ancienneté.

Aussi, des minimums conventionnels intermédiaires et évolutifs (par tranche de 5 ans dans le niveau) permettraient de donner davantage de visibilité sur les évolutions salariales, en fonction de la tenue du poste.



Prise en compte de l'ancienneté dans le niveau



Évolution salariale conditionnée à l'évaluation

faite lors des entretiens annuels



Passage automatique à la CCR

de toutes les situations qui n'ont pas atteint naturellement les minimums conventionnels intermédiaires avec production des entretiens annuels



Accord pluriannuel sur 3 ans

afin de rattraper les situations existantes (stock)

En clair et à titre d'exemple, pour un salarié depuis 5 ans en niveau 6, le minimum conventionnel passerait de 33 000€ à 35 500€. Après 10 ans dans son niveau, le minimum s'élèverait à 38 000€... (sous réserve d'avoir sur cette durée des entretiens annuels au moins conformes aux attentes).

Évolution de fiche de poste et mobilité



94 %

des salariés ne comprennent pas la méthodologie appliquée par la direction pour la pesée des fiches de poste.



61 %

des répondants déclarent ne pas comprendre la méthodologie appliquée par la direction pour choisir entre les mesures liées à « une modification de fiche de poste » ou « la mobilité »

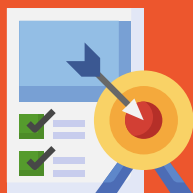


verbatim

“Ce n'est pas très transparent, les éléments que l'on dispose sur l'intranet à “fiche de poste” sont les seuls documents consultables pour les salariés, mais la méthodologie appliquée pour la pesée semble difficile à comprendre.”

“Je comprends la méthode, mais l'enveloppe disponible laisse peu de marge de manœuvre aux directeurs, qui du coup peinent à donner du sens à tout ça.”

“Jugement et augmentation à la tête du client.”



Propositions de la CFDT-VNF :

Mise en place d'un process lié à la modification de la fiche de poste :



Échange entre le salarié et le N+1



Si besoin, mise à jour d'une fiche de poste validée par le N+1

dans le cadre de l'entretien annuel



Si accord sur le contenu :

validation par le N+2 et transmission de la fiche de poste à la DRHM pour pesée du poste > réunion d'information avec le PPRH, le N+1 et le salarié afin d'expliquer la méthode, l'arbitrage rendu et la mesure salariale proposée. Le délai d'instruction est fixé à un mois.



Si désaccord sur le contenu :

saisine automatique de la CCR en présence du N+1, du PPRH compétent et du salarié pour apporter des explications sur les divergences > Avis de la CCR > Arbitrage de la DRHM



Si désaccord suite à la pesée du poste par la DRH :

saisine de la CCR par le PPRH pour examen en présence du PPRH, N+1 et salarié concerné > Avis CCR > Arbitrage du DG.

Parrallèlement, la direction met en place de nouvelles fiches métier. Il lui appartiendra d'expliquer l'intérêt de celles-ci et la manière dont elles s'articulent avec les emplois repères, fiches de poste et niveaux affectés.

Mobilité fonctionnelle :

Sont/ seraient traitées par la mesure dite « mobilité », les situations suivantes :



Les changements de poste ayant fait l'objet d'une **publication et d'un acte de candidature**



Les changements de poste suite à **une suppression de poste**



Les évolutions de poste significatives
et/ou qui génèrent des responsabilités managériales
nouvelles



Les changements de poste induisant
un changement de niveau



Si le nouveau poste est
du même niveau de
classification que
le poste précédent :

Augmentation du salaire annuel de base brut en équivalent temps plein d'1,5 % (et non du montant minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu) et octroi d'une **prime exceptionnelle de 700 € bruts**. Après 1 année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, si l'entretien annuel est au moins conforme aux attentes, le salarié bénéficiera d'une augmentation salariale automatique de 1,5 %.



Si le nouveau poste
est à **un niveau de
classification supérieur**
au poste précédent :

Augmentation du salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 3 % (et non du montant minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu) et octroi d'une **prime exceptionnelle de 1000 € bruts**. Après 1 année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, si l'entretien annuel est au moins conforme aux attentes, le salarié bénéficiera d'une augmentation salariale automatique de 3 %.

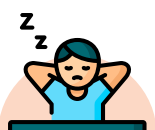
Toute dérogation à l'application minimum de ce dispositif sera présentée en CCR pour examen.

Mesures individuelles (primes et/ou expertise)



90 %

des salariés jugent que les moyens alloués aux dispositifs des mesures individuelles « au mérite » sont **insuffisants et incohérents**.



85 %

ne sont pas motivés par les mesures individuelles « au mérite ».



81 %

estiment que les choix et les arbitrages des mesures individuelles ne sont pas transparents et **76 %** ne savent pas comment faire pour en bénéficier.



87 %

n'ont pas de retours explicites sur les choix opérés par la direction lors des ateliers salariaux.



verbatim



“Ayant bénéficié d’une mesure individuelle, il m’a été clairement indiqué que je ne pourrais plus en bénéficier durant les trois années suivantes, même en cas de projet particulier. Cela fait perdre de son sens à la notion de «mérite».”



86 %

des salariés déclarent ne pas connaître les arbitrages et ne pas les comprendre (bénéficiaires et montants des mesures)



78 %

répondent ne pas comprendre la méthodologie et l'arbitrage sur les montants attribués dans le cadre d'une mesure individuelle (prime et/ou expertise).



90 %

attendent des critères lisibles et transparents dans l'attribution des mesures individuelles.



Propositions de la CFDT-VNF :



La mise en place d'un système de d'attribution de points sur la base de l'atteinte des objectifs de la tenue du poste

pour permettre une plus grande transparence et objectivité sur le choix des bénéficiaires opéré par la direction

L'éligibilité à une mesure individuelle (prime/expertise) devrait être **actualisée sur la base de l'atteinte des objectifs et de la tenue du poste**. Les moyens mis à disposition à VNF par les tutelles sont limités et ne permettent pas objectivement de **reconnaître l'investissement de l'ensemble des salariés potentiellement éligibles**.

L'intérêt de mettre en place un système d'attribution de points permettrait de reconnaître cet investissement en capitalisant d'une année sur l'autre des points objectivant l'obtention d'une mesure individuelle. En clair, le travail et l'investissement d'une année, s'il n'a pas pu être valorisé faute de moyens, ne sera pas effacé mais comptabilisé.

Ces points cumulables d'une année sur l'autre déclencheraient l'obtention d'une mesure individuelle dès l'atteinte du seuil défini (à négocier avec la direction). Cette notation pourrait se faire lors de l'entretien annuel par le N+1.

La CCR assurera un filet de sécurité pour les salariés n'ayant pas pu bénéficier d'au moins une mesure individuelle au bout de 5 années. Ce dispositif devrait permettre également (sauf circonstances exceptionnelles présentées en CCR), d'assurer que ce ne soit pas toujours la même personne qui sera servie.

À cet effet, un dispositif de remise à zéro des points, une fois la remise salariale acquise, sera opéré.



Une information descendante aux N+1 sur les choix définitifs

des bénéficiaires et des montants alloués, validés par la direction et la DRHM, à l'issue des ateliers salariaux.

Sur cette base, **le N+1 pourrait recevoir chacun des collaborateurs pour les informer sur le fait qu'il soit ou non bénéficiaire d'une mesure salariale sur l'année en cours et apporter les arguments retenus par la direction**.

Enfin, suite à ces entretiens individuels une réunion collective serait organisée pour expliciter les choix et arbitrages de la direction sur la base de l'enveloppe à disposition.



Votre avis sur l'entretien individuel annuel



33 %

le trouvent important pour faire le bilan de l'année, mais n'en attendent rien en termes d'augmentation ou d'évolution de carrière.



33 %

des salariés pensent que l'entretien individuel n'influe pas sur leur rémunération et leur évolution professionnelle



47 %

ne pensent pas que le hiérarchique N+1 est décideur et acteur dans l'attribution des mesures individuelles quand 43 % déclarent le contraire



72 %

aimeraient qu'il y ait un lien direct dans l'attribution des mesures individuelles et l'entretien



verbatim

“ On doit être évalué par son N+1 pour le travail produit au cours de l'année et pas seulement par un entretien annuel.”

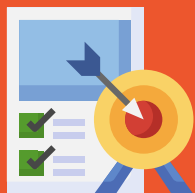
“ Entretiens toujours nickel, mais sans augmentation à la clé!”

“ Pour moi c'est très flou!! et je pense que si l'on compare 2 salariés de 2 services différents qui travaillent consciencieusement et de façon très professionnelle, l'évolution du salaire sera fonction du responsable de service.”



68 %

jugent que leurs investissements ne sont pas reconnus à leur juste valeur



Propositions de la CFDT-VNF :

Un objectif doit être mesurable, quantifiable, réalisable. Il doit également être concerté, compris par les salariés, qui doivent avoir les moyens de le réaliser. La CFDT-VNF pense qu'il faut redonner du sens à l'entretien individuel annuel en rendant acteur le salarié et le manager dans la conduite de cet exercice et sa finalité.



La CFDT VNF propose qu'à chaque objectif fixé soient définis plus explicitement les **moyens fonctionnels et temporels mis à disposition** pour la réalisation de celui-ci



L'attribution d'un nombre de point dans le cadre de l'entretien annuel qui seront capitalisés

si le salarié n'est pas retenu pour une mesure individuelle



Le N+1, qui a proposé un salarié à une mesure individuelle, dans le cadre de son entretien annuel, **doit être en capacité d'explicitier le choix opéré par la direction sur le dispositif retenu et le montant alloué (prime/ expertise).**



Lors de l'entretien individuel annuel, **la fiche de poste devrait faire l'objet d'un échange systématique avec le N+1**

pour s'assurer que celle-ci soit toujours en cohérence avec les activités réellement exercées

Une première déclinaison de l'enveloppe NAO par direction territoriale ou direction fonctionnelle du siège devrait avoir lieu.

Puis, une seconde déclinaison au sein de chaque UTI ou service en DT et au siège. Ces déclinaisons devront en toute transparence **être communiquées à l'ensemble des équipes.**

Les propositions des managers devront se faire dans la limite fixée par les enveloppes budgétaires.

Le cas échéant, s'il doit y avoir une clarification ou modification de fiche de poste, celle-ci devrait faire l'objet systématique d'une nouvelle pesée du poste par la DRHM. Suite à cette pesée, **un retour et les explications sur le résultat devront être communiqués à l'intéressé.**



Le salarié devra connaître à l'avance les critères sur lesquels il sera évalué lors de son entretien annuel

(emploi repère ? Fiche métier ? Fiche de poste ?)



Sur la même méthode que pour les salariés au forfait, **un temps d'échange devrait être prévu pour faire le point sur les dispositifs du télétravail**

Des budgets et des dispositifs insuffisants pour la reconnaissance des efforts et des investissements consentis

Au-delà du manque de communication et de transparence des mesures, vos commentaires font état d'une réalité : les budgets alloués annuellement aux mesures salariales sont trop faibles.

Avec les enveloppes actuelles, impossible de récompenser tous les salariés pour leurs investissements ou atteintes d'objectifs, comme de rémunérer à la juste mesure le travail fourni.

Cela est un frein pour encourager et motiver les salariés. Les managers quant à eux se retrouvent à distribuer « des images » à défaut d'enveloppes suffisantes.

Votre avis sur les mesures salariales



91 %

des salariés sont favorables à la **reconnaissance de l'ancienneté** mise en place en 2019



88 %

sont favorables à la **Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat « GIPA »**



64 %

des répondants se déclarent **défavorables à la suppression des mesures salariales pérennes** au profit d'une enveloppe plus conséquente allouée aux mesures salariales de reconnaissance individuelle



verbatim

“ La reconnaissance de l'ancienneté permet de bénéficier d'une valorisation salariale lorsque les autres (rares) mécanismes ne peuvent pas être mis en œuvre (faute d'une enveloppe suffisante). ”

“ Cela permet au minimum d'avoir une augmentation en fonction du taux d'inflation. Il est dommage que la direction se cache derrière ce dispositif pour dire « pas d'augmentation, car tu en as eu une par la GIPA » ”

“ En raison de l'enveloppe qui est faible, les revalorisations ne sont pas forcément fondées sur les évaluations, car cela pourrait montrer que plus de gens méritent d'être augmentés au regard de l'enveloppe qui ne le permet pas ”



63 %

d'entre vous aimeraient voir les **mesures liées à la mobilité et/ou aux modifications de fiche de poste renégociées**

Dans l'ensemble des verbatims tout au long de l'enquête, 3 grands principes ressortent :



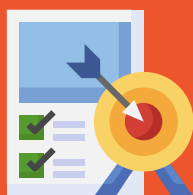
De la transparence
dans les attributions des
mesures salariales



De la justice,
car les attributions varient en
fonction des DT/ services et des
managers



Des enveloppes
qui permettent réellement de
récompenser l'investissement et le
travail accompli



Propositions de la CFDT-VNF :



La direction doit porter une politique salariale ambitieuse

et obtenir des moyens en conséquence auprès des
tutelles financières dans l'objectif de pouvoir valoriser
le travail de son personnel



Conserver le dispositif lié à la prise en compte annuelle de l'ancienneté

et le compléter par des minimums conventionnels
intermédiaires (tranche de 5 ans dans son niveau)



Conserver le dispositif GIPA

et l'étendre au niveau 8



Réviser les montants de la prime exceptionnelle qui peut être versée tous les 3 ans

aux salariés exclus de la mesure salariale liée
à l'ancienneté en raison du plafond fixé par la
convention collective



Mettre en place un système d'attribution de points dans les entretiens individuels annuels

sur la base des objectifs et de la tenue du poste,
valorisable d'une année sur l'autre



Analyser la grille de classification

suite à la désertion des niveaux 1, 2 et 10

Évolution de carrière et mobilité



60 %

répondent que leur poste et leurs missions leur permettent de **développer de nouvelles compétences**



62 %

estiment que **leurs compétences ne sont pas employées de façon optimale**



66 %

déclarent que **le statut de salarié de droit privé est un frein pour évoluer** ou obtenir une mobilité au sein de VNF



verbatim



“ La plupart des postes sont ciblés. Certaines personnes prennent la fonction quelques mois avant même que le poste soit connu et diffusé. Pas de possibilité pour les salariés de droit privé de postuler sur les postes interministériels. ”

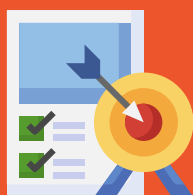
“ Il existe des opportunités en interne, mais les conditions d'évolution salariale semblent être aléatoires ”

“ Je suis sous-utilisée... il ne faudrait surtout pas que je réclame une augmentation ou pire une évolution de mon poste ! ”



84 %

disent n'avoir **aucune perspective de mobilité ou d'évolution**



Propositions de la CFDT-VNF :

Il faut poursuivre le travail visant à mettre fin au sentiment de corporatisme.

Pour permettre un constat objectif, la CFDT-VNF propose également la mise en place d'un indicateur permettant de :



Mesurer le pourcentage d'évolution de fiche de poste et/ou mobilité

au regard des promotions et/ou mobilités pour les agents de droit public

Ce pourcentage devra être proratisé au regard des effectifs réels de chacune des catégories et au regard des postes ouverts aux salariés privés (hors exploitation et maintenance).



Recenser les souhaits d'évolution ou de mobilité des salariés

dans le cadre de l'entretien individuel annuel

Ceux-ci devront être suivis d'un entretien individuel «carrière» avec le PPRH afin de permettre un accompagnement personnalisé au regard des besoins actuels et futurs de l'établissement.



Permettre aux salariés de droit privé d'intégrer, par la mise à disposition ou le détachement, d'autres établissements publics

par la finalisation des discussions avec le MTE et ses opérateurs pour la mise en place de passerelles

Des conventions de réciprocité pourraient être signées entre les différents opérateurs.



Recenser les compétences acquises et développées par les salariés tout au long de leur parcours professionnel

à VNF et en externe, lors de l'entretien individuel/ carrière

Les efforts fournis pour acquérir et/ou transmettre de nouvelles compétences (formations, compagnonnages, tutorats, transmissions des savoirs...) **pourront être valorisés au travers de points «bonus»** visant à accélérer l'obtention d'une revalorisation salariale à titre individuel et/ou une évolution de fiche de poste.

Un lien doit être fait avec le suivi des compétences et le dispositif «**Agir pour les talents**» mis en place par la direction. C'est en puisant dans le recensement des compétences que la direction connaîtra mieux le potentiel de ses salariés et qu'elle pourra avec leur accord les solliciter et les valoriser en leur confiant des missions directement attachées à leur poste ou sur un champ plus large. Ceci favorisera le partage des connaissances et un plein épanouissement professionnel des salariés.



Vos conditions de travail



50 %

d'entre-vous trouvent que **les conditions de travail se sont dégradées**



36 %

déclarent que **la baisse des effectifs a eu une incidence « fortement » négative sur la charge et les conditions de travail** et « un peu » pour 46% des répondants



72 %

estiment avoir les ressources et le matériel nécessaires pour bien effectuer leur travail



58 %

des répondants déclarent ne pas comprendre le COP et ne pas être concernés par celui-ci.
37% déclarent avoir eu des explications claires sur le COP et ses implications dans leur quotidien



verbatim

“ Au fur et à mesure des pertes d'effectifs, j'engränge en tant que manager des tâches opérationnelles autrefois dévolues aux collaborateurs, et n'ai plus le temps pour faire du bon management ou de la mise en perspective, planification, etc... ”

“ Ma hiérarchie ne connaît pas l'impact du COP sur mes missions et mon poste, et de ce fait m'a précisé qu'elle n'avait pas assez de recul pour m'en faire part. ”

“ Baisse d'effectifs, nouveaux objectifs et nouvelles missions sans abandonner les missions quotidiennes, promesses d'ETP dans les réorganisations non tenues ”



+ de 50 %

des personnel jugent la charge de travail inégalement répartie



Propositions de la CFDT-VNF :

La baisse récurrente des effectifs et les réorganisations incessantes qui en découlent dégradent d'année en année les conditions de travail des salariés

La direction doit davantage défendre et porter la nécessité d'avoir des moyens de fonctionnement cohérents avec les moyens d'investissement et des effectifs suffisants pour mener à bien la transformation de l'établissement.

La CFDT-VNF propose d'écourter les délais de recrutement et de pourvoir l'ensemble des postes vacants et/ou gelés

dans les différents organigrammes mis en place et présentés par la direction dans les instances représentatives du personnel. La CFDT-VNF propose la pleine application de l'instruction Télétravail et de prendre en compte cette modalité comme un nouveau mode de travail à part entière.

Elle propose la mise en place de 2 indicateurs dans le cadre du futur accord Télétravail :



Un indicateur portant sur le nombre de personnes non inscrites

dans le dispositif Télétravail et éligibles à une mesure individuelle par rapport au nombre de personnes inscrites dans ce dispositif et éligibles à une mesure individuelle



Un indicateur sur le nombre de jours de télétravail

sollicités par rapport au nombre de jours de télétravail réellement accordés

La direction devra réfléchir et travailler à des actions collectives visant à ressouder le collectif de travail afin de renforcer le lien au sein des équipes et entre les différents services.

Dans un projet de transformation d'une telle envergure, il est primordial que la direction s'attache à expliquer les enjeux et les impacts du COP pour chacun des personnels. Donner du sens au travail doit être une priorité pour permettre de fédérer les équipes autour de ce projet.



La CFDT-VNF propose

qu'au travers « les lundis de l'information » et des différents supports de communication à disposition, chaque direction et chaque service puissent **présenter à l'ensemble des équipes les actions collectives mises en place pour permettre la réussite du COP.** Mieux comprendre le « qui fait quoi » permettra de mieux cerner l'importance du collectif et la place que chacun doit y tenir.



La CFDT-VNF propose

que toutes les semaines ou au moins une fois tous les 15 jours, **une réunion d'équipe soit organisée pour faire le point sur les dossiers en cours et la charge de travail incombant sur les uns et les autres.** En cas de difficulté ou de déséquilibre de la charge de travail, il conviendra que le manager en garantisse une répartition équitable.

L'indicateur sur les heures écrêtées est un indicateur important que le manager doit suivre de près et au moins une fois par semaine pour veiller au non-dérapiage du compteur de ses collaborateurs.

Cela pourrait être un signal fort d'un déséquilibre de la charge de travail. La CFDT-VNF rappelle que l'écrêtage est interdit et demande à la direction d'y mettre un terme. Au minimum, ces heures doivent être comptabilisées.

De la même manière, pour les personnels au forfait, il convient de s'assurer que les journées de travail ne débordent pas d'un cadre normal.