



## REPONSES AUX RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES



### Réclamations individuelles et collectives

1°-Question : Télétravail en période estivale.

Si une continuité de service est requise pendant la période des vacances scolaires et plus généralement de la prise de congés, confirmez-vous que cette continuité de service ne remet pas en cause l'organisation du travail en présentiel et en télétravail. A titre d'exemple dans un service avec deux agents, il sera demandé une alternance dans la prise de congés, mais la personne en poste devra-t-elle ou non renoncer à sa journée ou ses deux jours de télétravail initialement programmé ?

**Réponse :** Par principe, les congés estivaux ne remettent pas en cause l'organisation du télétravail arrêté au sein du service. Cependant, pour assurer la continuité du service, le responsable hiérarchique conserve la possibilité de modifier les jours de télétravail en respectant les conditions prévues par l'accord collectif – art 22.7 (délai de prévenance, motivation, report d'un commun accord du jour de télétravail).

2°-Question : Modification du calcul des CP en 2022 pour les agents à temps partiel et en modalité 100%/4 jours :

Pour rappel, VNF a décidé de comptabiliser les jours non travaillés pour la pose des CP. En compensation l'ensemble des salariés ont bénéficié de 25 CP. Cette modification s'est appliquée sans distinction aux personnes à temps partiel (80% par exemple) et aux agents à temps plein sur 4 jours. Cette situation est très pénalisante pour ces dernières qui en compensation de travailler 4 jours (lundi au jeudi) avec de grosses amplitudes horaires (35h en 4 jours), ont, par choix, perdu le bénéfice des RTT notamment lorsque le salarié pose des demi-semaines. En effet, s'il souhaite poser le jeudi pour faire un week-end de 4 jours, le vendredi lui sera automatiquement décompté. Il lui suffit de faire ça 5 fois dans l'année pour qu'il commence à perdre des congés. La situation pour les salariés qui sont à la semaine à 4 jours est plus injuste encore car dans le cadre d'un temps partiel, il suffit de poser un RTT le jeudi pour que le vendredi ne leur soit pas décompté. Ainsi potentiellement et en calculant bien, les salariés peuvent gagner 5 jours de congés dans l'année quant à l'inverse ceux à la semaine de 4 jours en perdront. Lorsque la direction avait informé les représentants du personnel de ce changement, ces derniers avaient alerté sur cet effet de bord et avaient formulé la proposition qu'au-delà des 5 semaines réglementaires (pour lesquelles 5CP supplémentaires ont été versés en compensation) le 5<sup>ème</sup> jour ne soit plus décompté. Vous vous étiez engagés à regarder la faisabilité technique et depuis nous n'avons eu aucun retour mais le dispositif prend pleinement effet. Nous réitérons donc notre proposition afin de garantir que l'ensemble des salariés dont celles et ceux à la semaine à 4 jours puissent bien bénéficier de leurs 5 semaines de congés payés obligatoires et que le système en place soit juste pour toutes et tous.

**Réponse :** Lors de la mise en place de ce mode de gestion, la Direction s'était engagée au terme d'un an à réaliser un bilan afin d'analyser si des salariés avaient effectivement posés un grand nombre de jours de congés sur des jours ouvrés non travaillés avec ce nouveau mode de gestion afin de les accompagner au mieux pour atténuer ces effets de bord. En effet, si les salariés à temps plein sur 4 jours n'ont pas de RTT, ils peuvent malgré tout gommer ces effets de bord par l'utilisation de congés conventionnels / de fractionnement ou de ponts. L'engagement de réaliser ce bilan général est maintenu pour septembre 2023.

A fin mars, seul un salarié a été identifié comme ayant posé un nombre de jours de congés payés sur des jours ouvrés non travaillés supérieur à l'abondement octroyé avec la réforme du mode de gestion des congés payés. Ce salarié sera accompagné afin d'ajuster les types de congés posés et réduire le nombre de jours de congés payés décomptés sur des jours ouvrés non travaillés par celui-ci.

La mise en place d'un système abondant un solde de congés ou ne décomptant pas certains jours n'est pas jugé opportun étant donné sa complexité technique, ses incidences possibles sur le calcul du 10<sup>ème</sup> de CP et l'iniquité avec des situations analogues non concerné par cette proposition (temps partiel sans RTT...). De plus le système mis en place par VNF répond à toutes les règles légales et réglementaires du code du travail. Aussi, si la direction n'accède pas à la proposition de la CFDT d'abonder le solde des congés dès lors que 5 CP ont été décomptés sur des jours ouvrés non travaillés par le salarié, la direction est prête à accompagner les salariés concernés en leur expliquant de nouveau le dispositif et en modifiant de manière rétroactive certains motifs d'absence posés par le salarié afin de limiter le nombre de jours décomptés sur des jours ouvrés non travaillés par le salarié.

### **3°-Question : Retenue sur salaire des jours de grève**

**Lors de la dernière CDS, vous avez informé les élus d'une modification du décompte de temps de grève pour les salariés de droit privé avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Sauf erreur, désormais le décompte ne se fera plus au 22ème mais au 30ème et un salarié qui ferait grève moins d'une heure se verrait décompter une heure, entre 1h et 4h de grève une demi-journée et au-delà de 4h une journée complète. Pour autant depuis, il n'y a eu aucune communication pour expliquer ces nouvelles modalités à l'ensemble des salariés et pour certain(e)s lorsqu'ils font grève par exemple deux heures, ils s'attendent à avoir une retenue de salaire à cette hauteur et non une demi-journée. Idem s'il fait grève 15 minutes, il s'attend à une retenue sur salaire de 15mn et non d'une heure...**

**-A quelle date comptez-vous communiquer sur ce changement ?**

**-Confirmez-vous qu'en l'absence de communication, c'est bien le temps de grève réel qui sera décompté aux salariés ?**

**-Confirmez-vous que depuis janvier 2023, le décompte d'une journée de grève est désormais calculé au 30ème ou de la même façon pour le moment, il reste calculé au 22ème ?**

**-Confirmez-vous que lorsque la déduction des jours ou heures de grève s'opéreront, les compteurs seront re-crédités à la hauteur des retenues de salaire ?**

**Exemple : si un salarié est aux horaires variables (7h42/jour) et qu'il se déclare en grève de 9h à 11h30 et de 14h à 16h (c'est-à-dire durant ses heures de présence obligatoire), cela représente un total de 4h30 en grève sur la journée. Son temps de grève décompté sera bien de 4H30 ? Son compteur d'heures variables sera donc uniquement débité de 3h12 ?**

**Actuellement, les journées de grève ne sont pas encore décomptées des salaires. Comment sur octave est traité cette journée : motif de grève ? Décompte sur le compteur d'heures variables dans l'attente de la retenue de salaire ? Dans ce dernier cas, si la situation est celle-ci, à quel moment les heures seront re-créditées sur le compteur d'heures des salariés? Si le motif de grève est renseigné dans OCTAVE, pourquoi décompter les heures du compteur d'heures ?**

**Réponse :** Les absences pour grève seront opérées pour les absences de janvier en paie de mars 2023 selon les règles présentées à la CDS. Une communication a été réalisée sur l'intranet afin que chaque salarié puisse prendre connaissance des modalités de décompte. Un flash info RH sera envoyé courant mars pour rédiger les salariés vers cet espace d'information.

C'est donc le mode de décompte suivant qui est appliqué :

- Lorsqu'elle n'excède pas une heure, à une retenue égale à un cent soixantième du traitement mensuel ;
- lorsqu'elle dépasse une heure, sans excéder une demi-journée, à une retenue égale à un cinquantième du traitement mensuel ;
- lorsqu'elle dépasse une demi-journée sans excéder une journée, à une retenue égale à un trentième du traitement mensuel.

Au niveau d'OCTAVE, les salariés peuvent renseigner une absence pour grève afin de créditer les compteurs et ne pas avoir à rattraper les heures d'absence pour grève.

Si des salariés ont fait grève plus d'une heure mais moins d'une demi-journée, ceux-ci bénéficieront d'un crédit à leur compteur correspond à la différence entre le nombre d'heures retenues en paie et le nombre d'heures réelles de grève. Ce crédit sera effectif début avril 2023 pour les situations identifiées sur janvier et février 2023 et début mai 2023 pour les situations identifiées sur mars 2023. Cette opération est exceptionnelle et liée à la mise en place du nouveau mode de calcul.

#### **4°-Question : Forfait Mobilité durable :**

**S'agissant du forfait mobilité durable Décathlon (c'est un exemple il y en aura certainement d'autres) propose des locations longue durée d'un coût annuel bien inférieur au forfait de 800 euros (exemple : Location -NEOMOUV VÉLO VILLE ÉLECTRIQUE -NEOMOUV ECHINOPS | DECATHLON (mypangee.com)) : 572 euros/an. Ce qui est finalement moins cher par rapport à la location chez Bike air à Béthune par exemple (150 jours x 0,15€/mn x 15mn x 2 trajets jours = 675 euros/an. Deux fois plus cher en cas d'A/R le midi. De plus, trouver un bikeair disponible à côté de chez soi le matin, ce n'est pas toujours évident. Enfin, en dehors de Béthune, il n'y en a pas. Est-il possible d'élargir le dispositif à la location de vélos hors services publics ? La contrepartie serait bien entendu que le salarié se déplace effectivement vers son lieu de travail en vélo, avec une attestation équivalente à celle existante aujourd'hui à délivrer annuellement à l'employeur. La question vaut bien entendu pour toutes les autres implantations de VNF en région, l'exemple de Béthune n'était que pour illustrer le propos**

**Réponse :** L'accord sur le Forfait mobilité durable prévoit aujourd'hui que les modes de transport éligibles sont notamment

- Le cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ;
- Le co-voiturage en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du
- Les engins de déplacement personnel motorisés, tel que défini aux 6.14 et 6.15 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Si un salarié loue un vélo chez un loueur privé pour réaliser ses déplacements domicile travail, cela peut rentrer dans la ligne « cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ». Il conviendra donc pour le salarié de cocher cette case pour bénéficier du FMD.

**5°-Question : Activation du télétravail renforcé les jours de grève. L'accord télétravail permet d'élargir le dispositif aux personnels non signataires d'un avenant actant le télétravail lors de circonstances exceptionnelles comme par exemple les jours de grève. Il permet également d'accroître momentanément le nombre de jours de télétravail autorisée sur cette période pour les personnels qui subissent des suppressions de transports en commun ou de grosses difficultés de circulation liées à la grève (report du mode de transport en commun inaccessible à la voiture, l'augmentation du trafic générant un accroissement du temps de trajet). Une autre difficulté peut être la grève dans les petites écoles qui ne permet pas de venir travailler sauf à accepter la présence des enfants sur le lieu de travail). Conformément aux dispositions de l'accord télétravail, certains responsables de services ont autorisé le télétravail de manière exceptionnelle.**

**-Pouvez-vous nous assurer que cette possibilité a bien été rappelée à l'ensemble des SG et DT et qu'elle est bien appliquée ?** Devant la durée du mouvement social, la prise en compte de ces circonstances exceptionnelles semble être remise en cause pour autant la problématique reste la même.

**-Quelle est la politique de VNF dans cette période très perturbée dans le cadre de l'élargissement du télétravail ?** Sur justificatif (train annulé ou grève des écoles ou cheminement connu comme étant très difficile) plutôt que d'être absent faute de possibilité de se rendre au travail, un salarié peut-il bénéficier du dispositif de façon exceptionnelle ?

Cette faculté ouverte par l'accord télétravail a bien été rappelée par le directeur des ressources humaines et des moyens le 3 mars dernier à l'ensemble des directeurs territoriaux et secrétaires généraux. Cela pourra être rappelé le 17 mars prochain lors du réseau RH.

Comme indiqué dans l'accord,

- La faculté d'augmenter le nombre de jours de télétravail autorisé est discutée entre le télétravailleur et son manager au regard des circonstances et des nécessités de service.
- La faculté de recourir au télétravail ponctuel (pour les agents ne pratiquant pas de télétravail régulier) suppose que le salarié ait des activités télétravaillables et le matériel informatique adéquat. Les difficultés de transport font parties des cas éligibles au télétravail ponctuel.

Il s'agit de cas par cas pour lesquels la DRHM n'entend pas fixer de cadre rigide et fait confiance à la ligne managériale pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord dans le cadre précité.

Dans OCTAVE, il s'agit d'utiliser le motif télétravail avec la déclaration de l'horaire réel.