

Flash info

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023

Dans la continuité de notre dernière HMI portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 et, comme chaque année, nous vous proposons ce Flash info qui reprend les résultats des négociations menées par vos représentants **CFDT-VNF**. Nombreux d'entre vous partant en congés dès ce soir (bonnes vacances à toutes et tous !) **la CFDT-VNF** a souhaité vous le communiquer sans attendre.

LE DEROULE DES NEGOCIATIONS 2023

Cette année encore, la direction a été contrainte de reporter les réunions NAO initialement prévues au mois d'avril dans l'attente du cadrage arbitré par les tutelles, indispensable pour entamer les négociations.

A l'issue de la première réunion de négociations le 15 mai dernier, la direction nous a transmis un projet d'accord afin de transcrire rapidement l'avancée des négociations et ne pas freiner les différentes étapes de sa mise en œuvre. Une seconde réunion organisée le 31 mai a permis d'échanger autour de ce projet d'accord et de défendre certaines revendications portées par **la CFDT-VNF** qui n'avaient initialement pas été retenues. D'autres échanges ont permis d'obtenir de nouvelles avancées et de finaliser ce projet d'accord.

Le 19 juin 2023, la CFDT-VNF a convié l'ensemble des salariés de droit privé à participer à une HMI organisée via Teams afin de présenter le projet d'accord NAO. Vous avez été nombreux à suivre l'actualité des négociations et à poser vos questions. Vous avez pu vous exprimer et vous avez donné à **la CFDT-VNF** mandat de signer ce projet d'accord. Nous avons ainsi porté votre voix auprès de la direction et, après avoir finalisé les négociations, nous avons validé le projet d'accord NAO qui est désormais dans le circuit des signatures.

Nous vous remercions une nouvelle fois : vos avis, vos idées, vos réactions, vos suggestions nous ont permis d'être force de propositions. Grâce à votre confiance et à votre soutien, nous avons eu les moyens de peser dans les décisions de la direction. Comme chaque année, nous avons été au front pour obtenir de nouvelles avancées.

L'intérêt collectif, la défense des situations individuelles et de votre pouvoir d'achat sont nos priorités dans toutes nos actions !

LE BILAN DES NEGOCIATIONS 2023

Au vu du contexte inflationniste, la **CFDT-VNF** avait demandé un cadrage à **hauteur de 5 % minimum**. La direction dit avoir relayé cette demande auprès de Bercy en l'argumentant. Pour autant, c'est au final sur la base **d'un taux RMPP à 3,5 % que les négociations ont pu commencer, soit une enveloppe de 792 854 €**. Ce cadrage est équivalent à celui de l'année 2022 qui, rappelons-le, s'élevait initialement à 2,6 % avant d'être abondé suite à l'augmentation du point d'indice pour la fonction publique. Il a ainsi été porté à 3,5 %, soit 783 857 €. **Même si le taux RMPP 2023 est égal à celui de 2022, l'enveloppe allouée est supérieure de près de 9 000 € compte tenu de l'augmentation de la masse salariale des personnels de droit privé.**

Comme indiqué en préambule, une première réunion s'est tenue mi-mai sur la base de cette enveloppe qui, même si elle est en deçà des revendications de la CFDT-VNF, reste recevable pour entamer les négociations. En effet, la **CFDT-VNF** avait clairement indiqué que pour elle, **il aurait été inacceptable de venir à la table des négociations avec un taux inférieur à 3,5 %**. Aussi et pour répondre au mieux à l'inflation qui pèse lourdement sur les personnels depuis 2 années, sans savoir les annonces qui seraient faites par le ministre de la fonction publique, il avait été convenu que si le point d'indice venait à être réévalué, à l'instar de l'année dernière, un abondement de l'enveloppe NAO devrait être négocié avec les tutelles.

Au regard des annonces faites en juin pour la fonction publique, la rémunération indiciaire de l'ensemble des agents est revalorisée à travers deux mesures : 1,5 % d'augmentation générale du point d'indice dès juillet 2023 et l'attribution de 14 points d'indice pour les plus bas salaires et 5 points d'indice à tous les agents et d'une prime variant de 300 à 800€ pour les plus bas revenus. **Il est à souligner que le contact a été pris suffisamment tôt par la DRHM pour obtenir un cadrage avant les annonces du ministre de la fonction publique actant 1,5 % de revalorisation du point d'indice des fonctionnaires. Un arbitrage a posteriori aurait très certainement joué en la défaveur des salariés de droit privé car, même si ce n'est pas comparable, la tendance des tutelles auraient été de se référer au taux de la fonction publique.**

Vous l'aurez compris, dans ces conditions, il est peu probable que le taux RMPP pour les salariés de droit privé fasse l'objet d'une révision positive cette année

Les mesures qui impactent l'enveloppe et actées dans le cadre des négociations :

➤ Reconduction de la mesure liée au pouvoir d'achat

La mesure collective liée au pouvoir d'achat mise en place en 2022 a été reconduite en 2023 pour un montant total de **371 901 €**. Les salariés présents à la signature de l'accord NAO et bénéficiant au 1^{er} janvier 2023 d'une ancienneté d'un an sous contrat de droit privé verront ainsi leur salaire annuel augmenter de la manière suivante :

- **750 € bruts pour les salariés de niveau 7 à 9** (soit 10 € de plus qu'en 2022),
- **950 € bruts pour les salariés de niveau 1 à 6** (soit 10 € de plus qu'en 2022).

La direction a souhaité conditionner cette mesure aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté en indiquant avoir pris en compte l'équivalent de cette mesure dans la fixation des salaires à l'embauche.

Vous avez un doute sur votre positionnement salarial suite à la négociation de votre salaire à l'embauche ? Pour les derniers embauchés totalisant moins d'un an de présence à VNF, vous pouvez vous rapprocher de **vos élus CFDT-VNF** pour vous assurer que votre positionnement salarial est bien conforme aux plages de gestion définies dans la convention collective.

Cette mesure pérenne sera versée mensuellement à l'issue de la signature de l'accord NAO, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. La CFDT-VNF a toutefois rappelé à la direction que les augmentations salariales liées à la mobilité n'ont pas vocation à annuler les effets de cette mesure collective et a demandé que cela soit inscrit dans l'accord NAO. En effet, certains salariés de niveau 5 qui ont évolué vers un poste de niveau 6 ont bénéficié, à ce titre, d'un rattachement salarial au minimum conventionnel du niveau 6 (33K€). Aussi, la mesure générale liée au pouvoir d'achat a été écrasée par cette mesure individuelle, alors que ces salariés ont pris de nouvelles responsabilités. C'est injuste et la direction a accepté d'étudier chaque situation individuellement afin de ne pas minorer l'effet de la mesure liée au pouvoir d'achat sur certains salaires.

L'accord prévoit que si tel devait être le cas, sous réserve d'être au moins évalué comme conforme sur le poste dans l'entretien d'évaluation, une mesure salariale complémentaire du montant équivalent à celui de la mesure pouvoir d'achat sera reversée sur l'année N+1.

➤ **Revalorisation des plafonds de plage de gestion et des montants des plafonds liés à l'ancienneté**

Afin que la mesure pouvoir d'achat ne soit pas minorée par le plafonnement de l'ancienneté, **la CFDT-VNF a demandé et obtenu une nouvelle fois la revalorisation des plafonds par niveaux de poste (niveau 1 à 8).** Après négociation, les nouveaux plafonds retenus sont les suivants :

NIVEAU	PLAFOND ACTUEL	NOUVEAU PLAFOND
1	26.875 €	28.891 €
2	30.637 €	32.935 €
3	34.400 €	36.980 €
4	38.700 €	41.603 €
5	45.150 €	48.536 €
6	56.975 €	60.000 €
7	70.305 €	73.000 €
8	88.150 €	92.000 €

La hausse du plafonnement permettra de bénéficier sur une durée plus longue de la mesure ancienneté qui pour cette année totalise un montant de 121 000 € dans le budget prévisionnel.

➤ **Des enveloppes « mesures individuelles » similaires à celles de 2022**

Concernant les **mesures individuelles liées aux modifications de fiches de poste et aux mobilités**, les mêmes enveloppes que l'année dernière ont été figées. Quant aux **mesures liées à l'expertise et aux primes exceptionnelles individuelles**, les enveloppes allouées à ces mesures seront inférieures à 2022 mais restent dans la même fourchette pour les montants attribués. **Pour les heureux bénéficiaires, ces mesures seront versées au plus tôt au mois d'octobre/novembre.**

A la demande de la CFDT-VNF, une expérimentation a été menée en 2022 concernant **l'élargissement de la GIPA aux salariés de niveau 8** avec un plafonnement à hauteur de 1,8 % du PMSS. Cela faisait plusieurs années que la CFDT-VNF portait cette revendication. Concernant la pérennisation de cette mesure pour les niveaux 8, la direction a souhaité reporter ces discussions à la NAO 2024 dans l'attente d'un bilan de cette expérimentation. Il est à noter que ce dispositif reste applicable cette année ainsi que l'année prochaine (plafond 2023 : 79 185 €). Pour information, l'enveloppe dédiée à la mesure GIPA pour les niveaux 8 est estimée à 12 543 € pour 2023 et 48 857 € pour les niveaux de 1 à 7.

Le coût de la GIPA a été multiplié par 4 cette année et la CFDT-VNF n'a pas souhaité que ce surcoût impacte la mesure pouvoir d'achat d'où la baisse des enveloppes expertises et primes exceptionnelles individuelles. Pour les bénéficiaires de la GIPA, celle-ci sera versée après la parution de l'arrêté.

Au-delà des mesures qui s'inscrivent dans l'enveloppe NAO, la CFDT-VNF a présenté de nombreuses propositions :

Comme à son habitude, la CFDT-VNF a été très imaginative et à l'écoute des attentes des personnels. Ainsi, elle a présenté une quinzaine de propositions hors enveloppe. Si nombre d'entre elles n'ont pas reçu l'aval de la direction, certaines ont été retenues :

- **Dispositif de mobilité volontaire sécurisée** : mise en place d'une action de communication afin de mieux faire connaître ce dispositif auprès des salariés. Il est à noter que seulement 3 salariés ont bénéficié de ce dispositif depuis 2019. Celui-ci mérite donc d'être davantage connu.
- **Rupture conventionnelle** : ouverture des négociations pour définir un cadre de concertation sur le montant plancher de l'indemnité et un calendrier concerté sur le déroulé de la procédure afin d'offrir davantage de visibilité aux salariés concernés.
- **Congés payés pour les salariés à temps partiel ou sur une modalité alternative du temps de travail** :
 - bilan sur la refonte du mode de gestion des congés payés mis en place unilatéralement par la direction au 1er juin 2022 ;
 - obtention de l'engagement d'accompagner ces salariés dans des solutions individuelles visant à neutraliser le nombre de jours de congés payés posés sur des jours ouvrés non travaillés si ceux-ci dépassent le nombre de jours de CP octroyé en plus.

Pour rappel, le dispositif des congés payés a été modifié unilatéralement par la direction en juin 2022 : désormais, l'ensemble des salariés, y compris ceux à temps partiel ou à la semaine de 4 jours par exemple, bénéficient chaque année de 25 jours de congés soit 5 semaines. En contrepartie, ces derniers doivent poser des jours de congés sur les jours ouvrés non travaillés, ce qui peut parfois les pénaliser. **L'objectif de cette mesure NAO vise à s'assurer que ce nouveau dispositif ne soit pas moins favorable que le précédent pour les salariés.**
- **Congé de fin de carrière** : modification de la convention collective afin d'offrir aux salariés la possibilité de réaliser ce congé à temps partiel et de le cumuler avec le dispositif « Temps partiel sénior » (article 7.8.4.2.1 de la Convention Collective). Pour rappel, ce congé permet aux salariés d'anticiper leur départ en retraite en prenant des jours financés sur leur compte épargne temps (CET).

- **Heures supplémentaires dans le cadre de l'horaire variable :** possibilité pour les responsables hiérarchiques d'autoriser la réalisation des heures supplémentaires a posteriori et pas uniquement a priori. Chaque salarié est acteur de son temps de travail. Aussi, dès que votre compteur temps dépasse 12h, alertez votre hiérarchie afin d'étudier la possibilité d'alléger votre charge de travail ou de valoriser ces heures à travers leur paiement.
- **Maintien de salaire pour les salariés convoqués en qualité de juré d'assises.**
- **Entretiens professionnels 2024 :** enrichissement du contenu du formulaire sur les thématiques concernant **l'épanouissement professionnel, l'organisation du service, le temps de travail** incluant un bilan des dépassements du crédit autorisé (écrêtage) pour les salariés en horaires variables **et le télétravail**.

➤ **Prévoyance :**

- **Suspension de l'article 5.3.5 de la convention collective**

Dans le cadre du nouveau contrat collectif d'assurance prévoyance, il est prévu de faire évoluer les garanties comme suit :

- taux du capital décès à **300 %** pour un salarié marié, lié à un PACS ou en concubinage,
- niveau de garantie obsèques à **140 % du plafond mensuel de la SS** en cas de décès du salarié.

En contrepartie, l'article 5.3.5 de la convention collective sera suspendu au 1^{er} janvier 2024.

Outre le fait que la somme attribuée sera supérieure à celle prévue dans l'article 5.3.5, l'intérêt de cette mesure est que cette somme pourra être disponible plus rapidement et non imposable.

- **Modification de l'article 6.4.4 de la convention collective**

La convention collective prévoit le maintien de salaire sur une durée de 6 mois glissants en cas d'arrêt de travail. Dans le cadre de la prévoyance, la **CFDT-VNF** avait obtenu en cas de reprise du travail à temps partiel thérapeutique **le maintien à 100 % de son salaire net** et un maintien de salaire complémentaire de 25 % (en plus des 50 % pris en charge directement par la Sécurité Sociale) entre le 6^{ème} et le 12^{ème} mois. Désormais, au cours de cette période, le salarié bénéficiera en cas d'absence entre le 6^{ème} et le 12^{ème} mois du **maintien de sa rémunération par l'employeur à 75 % de son salaire net** (subrogation).

- **Souplesse horaire dans le cadre des rdv médicaux :** possibilité pour les salariés de **bénéficier de souplesses horaires sur les plages fixes sous réserve des nécessités de service** (dispositions prévues dans le cadre de maladies particulières, examens médicaux ou opérations de dépistage organisées par les autorités publiques).
- **Participation aux frais de transport en commun :** dans le cadre des évolutions de prise en charge de la participation de l'Etat pour les abonnements au transport en commun, VNF continue de participer à hauteur de **50 % sans plafond ou désormais à 75 % dans la limite du plafond mensuel applicable dans la fonction publique**.

SI CE N'EST PAS DEJA FAIT, N'OUBLIEZ PAS ET ...



VOIES
NAVIGABLES
DE FRANCE

NE LAISSEZ PAS LE HASARD
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !
**DEVENEZ LE 1^{ER} DÉFENSEUR
DE VOS DROITS !**