

Bien qu'il soit confirmé qu'aucun redressement n'ait été prononcé à l'encontre de la CDS, **la secrétaire de la CDS** a interrogé la direction sur la date de transmission du bilan du contrôle URSSAF.

La direction a précisé que les observations des inspecteurs ont été reçues aux alentours du 20 novembre et que la notification officielle interviendra ultérieurement.

Le redressement concernant VNF est limité et porte essentiellement sur des dysfonctionnements de gestion. La direction a souligné la très bonne tenue des comptes de la CDS.

Bilan de la campagne des entretiens professionnels 2025 pour les salariés de droit privé

La campagne s'est achevée le 30 avril 2025, soit plus tôt que les années précédentes. Le taux de finalisation global atteint environ 89 %, en progression par rapport aux campagnes antérieures (environ 86%). L'objectif reste d'atteindre 100 %, avec un reliquat d'entretiens en nette diminution.

Les élus ont rappelé qu'avant la dématérialisation, le taux de réalisation lié à l'accord d'intéressement se situait entre 95 et 98 %, contre 85 à 90 % aujourd'hui. Ils ont cependant conscience que les périodes de référence sont différentes (31 décembre pour l'intéressement, 31 mai pour la campagne).

Les données présentées sont issues d'une extraction de la campagne. L'intéressement ne concerne pas l'ensemble des salariés, notamment ceux dont les contrats suspendus depuis plus de 60 jours.

À l'interrogation **des élus** concernant les 3 % d'entretiens non réalisés (69 personnes), **la direction** a indiqué qu'il n'existe pas de récurrence d'une année sur l'autre. Ces situations concernent principalement :

- des départs en retraite,
- des congés longues maladies,
- des départs de l'établissement en cours de campagne.

La direction indique que ces personnes pourraient être sorties de la campagne afin de fiabiliser le bilan.

Plusieurs axes d'amélioration ont été identifiés par **la direction** :

- Actualiser la population pendant la campagne (retirer les personnes ayant quitté l'établissement en cours de campagne, en longue maladie ou en congés maternité),
- Démarrer la campagne plus tôt (dès début janvier) et veiller à ce que les entretiens des hiérarchies soient réalisés rapidement afin de permettre ceux des équipes,
- Renforcer les relances, notamment lors de la phase de validation par le manager après retour de l'EP par le collaborateur,
- Améliorer la prise en compte des statuts spécifiques (CDD de droit public, IPEF).

Les nouveaux formulaires ont été transmis aux élus le 3 décembre lors du CSAC et font l'objet d'une simplification (hors IPEF, soumis à un cadre ministériel).

Les élus ont demandé un point de vigilance concernant le mauvais signal des IPEF (35% n'ont pas réalisé leur entretien).

Le message a été relayé en COMEX afin que les entretiens débutent plus tôt. Un suivi hebdomadaire par DT sera réalisé. Certaines directions territoriales (Strasbourg, Nord-Est) affichent de bons résultats grâce à une organisation structurée et une forte implication managériale. Une vigilance particulière est portée sur la DT NPDC qui concentre de nombreuses alertes et un taux de réalisation en retrait. A la DT BS, une seule personne pilote la campagne.

Les élus ont rappelé que la DG s'était engagée sur le fait que les entretiens des hiérarchies soient faits rapidement dès cette année. Il est constaté une volonté d'amélioration avec un objectif descendant.

Les élus se sont interrogés sur les retours de la DT NPDC. Il semblerait qu'il y ait un lien entre les remontées et les difficultés dans le dialogue social ainsi qu'avec la compréhension et l'application des consignes données par le national. Les élus ont reçu de nombreuses alertes venant de la DT NPDC. S'il s'agit de la seule DT dont le taux de réalisation est en baisse, ce qui constitue un sujet préoccupant devant être traité.

Les élus ont souhaité, pour la prochaine campagne, qu'un focus sur les entretiens non réalisés soit présenté avec une explication précise des causes. Ce focus pourrait mettre en avant la progression d'une année sur l'autre et le décrochage de certaines DT. Par ailleurs, ils souhaiteraient que l'entretien professionnel soit réalisé l'année du départ à la retraite car c'est l'année où les salariés disposent de la plus grande liberté de parole.

La direction a indiqué qu'un projet d'« entretiens de sortie » est à l'étude et a indiqué qu'un module spécifique sur l'entretien professionnel est prévu dans le cadre de l'école du management.

Les élus ont rappelé leur proposition d'intégrer une case dans le formulaire permettant au manager de proposer, ou non, une mesure salariale à l'issue de l'entretien.

La direction a rappelé que cette proposition n'a pas été retenue pour des raisons techniques (lorsqu'un manager encadre plusieurs collaborateurs, il doit faire un choix : il faudra attendre la fin des entretiens pour qu'il puisse le faire) et le calendrier de la négociation NAO.

Il est constaté une demande d'évolution professionnelle et de mobilité par un bon nombre de salariés. Toutefois, les commentaires saisis sont souvent trop imprécis pour être pleinement exploitables.

Des travaux sont en cours pour améliorer l'analyse des données, développer des rapports automatiques et permettre aux PPRH de recevoir les salariés concernés. L'objectif est de faire de l'entretien un véritable outil de développement RH et non un simple acte administratif.

Au vu de la forte demande d'évolution, **les élus** ont préconisé de donner du crédit à ces entretiens : trouver comment traiter ce recueil d'informations et donner des suites. Il serait intéressant de réexaminer les fiches de poste et éventuellement les actualiser. Ce serait également l'occasion, en fonction des besoins de VNF, d'étudier les postes vacants pouvant convenir aux attentes du salarié et à celles de VNF. Un entretien pourrait être organisé avec des référents RH pour étudier comment accompagner les salariés ayant exprimés l'envie de mobilité.

Dans le cadre des accords NAO, une réflexion va avoir lieu concernant la mise en place d'un outil ou d'une plateforme accessible par les directions territoriales permettant de centraliser les souhaits de mobilité et les compétences des personnels.

Constats et axes d'amélioration synthétiques :

- Progression du taux de finalisation malgré une campagne plus courte,
- Amélioration nécessaire de la lisibilité et de l'exploitation des formulaires,
- Entretiens encore trop centrés sur le passé, insuffisamment tournés vers l'avenir,
- Formalisation insuffisante des perspectives de développement professionnel.

Un suivi régulier en CODIR/COMEX est prévu, avec un objectif de fin de campagne au 31 mars et un taux proche de 100 %.

Étant donné que la carrière professionnelle est amenée à durer plus longtemps, un changement législatif prévoit désormais la tenue des entretiens professionnels tous les 4 ans (au lieu de 2), avec une vocation renforcée d'entretien de carrière.

Un focus particulier sera porté sur les seniors en fin de parcours professionnel pour étudier d'éventuelles évolutions professionnelles.

Augmentations des cotisations complémentaire santé et prévoyance

Complémentaire santé

Le taux de cotisation est indexé sur le plafond de la Sécurité sociale, en hausse de 2 % cette année. Compte tenu des résultats déficitaires de VNF, la MGEN a engagé une augmentation maximale de 5 %, soit 7 % d'augmentation au total.

Dans le scénario le plus défavorable, l'impact est estimé (part salariale et part employeur) à environ 14 € pour une famille et 5,60 € pour une personne seule. Cela équivaut pour le salarié à une augmentation de sa cotisation de 4,95 € (contrat famille) et de 1,96 € (contrat isolé).

Il est à noter que depuis la réunion CDS, la DRHM a informé les membres de l'instance que la MGEN n'appliquerait pas l'augmentation de 5% initialement prévue. Par conséquent, c'est une hausse de 2% liée à l'augmentation du PMSS qui sera appliquée en 2026.

Les marchés publics n'attirent pas car ils sont trop lourds. La MGEN n'a pas été choisie sur ses tarifs (en 3^{ème} ou 4^{ème} position) mais parce que les autres offres reçues étaient des assurances, souvent moins connues. Depuis le 1^{er} marché avec la MGEN, des

améliorations ont été apportées sur certaines garanties. Le marché actuel se termine au 31 décembre 2026. VNF se présentera avec des résultats négatifs.

La commission mutuelle se réunira en janvier afin de discuter et préparer le nouveau marché. Si les garanties confortables seront à étudier, aucun changement n'est à apporter pour les garanties essentielles.

Les élus ont regretté le manque de communication de la MGEN, tant auprès de la CDS que des salariés. Aucun bilan ni information préalable n'a été transmis, notamment sur le contrat de la surcomplémentaire santé.

La direction a indiqué ne pas avoir reçu davantage d'éléments formels. Les taux ayant été communiqués récemment, la paie sera paramétrée et une information sera diffusée avant le 31 décembre. La direction a proposé, pour la négociation du prochain marché, d'étudier l'opportunité de maintenir certaines garanties confort pour tous les ayants droits afin de minimiser les coûts. Le message sur le manque de communication sera remonté à la MGEN.

Prévoyance

Les cotisations de prévoyance augmenteront de 23 % en raison de plusieurs situations d'invalidité et d'un nombre de décès annuel impactant fortement le bilan du contrat.

Un flash info sera diffusé en début d'année pour préciser les nouveaux taux.

Il est à noter que la prévoyance est intégralement prise en charge par VNF.

Vos élus :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD, siège	Karine PASCAL, DT Rhône-Saône
Rudy DELEURENCE, siège	Adrien MARTEL, DT Sud-Ouest
Ibrahima DIAWARA, DT Bassin de la Seine	Julie COPIN, DT Strasbourg
Stéphanie MARTIN, DT Nord-Est	Sébastien POGODA, DT Nord - Pas de Calais
Isabelle TESTU, siège	Emmanuelle CHABRUT, DT Bassin de la Seine
Claudie DORMIEU, siège	Bertrand NEVEUX, DT Bassin de la Seine
Mathieu BOUTTE, siège	François-Xavier CARON, siège
Didier MANTELET, DT Centre-Bourgogne	Cindy LEROY, siège

Direction : M. Thierry DRUESNES
M. Sébastien CARIOU
Prise de notes pour le PV M. Sébastien LEGRAND