

Flash info

Négociation Annuelle Obligatoire - NAO 2026 : la CFDT-VNF signe un accord porteur de nouvelles avancées

À la suite des échanges menés avec la direction dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, **la CFDT-VNF** a présenté le bilan des discussions **lors de l'HMI organisée en Teams le 15 juin dernier**. Vous avez été près de 200 à participer à cette réunion d'information. **La CFDT-VNF** tient à renouveler ses remerciements pour votre présence, votre confiance et le soutien exprimé.

Lors de cette HMI, **100 % des votants se sont prononcés en faveur de la signature de l'accord**. Forte de ce mandat clair, **la CFDT-VNF** a donc signé l'accord NAO 2026 qui, à compter de ce jeudi 23 juillet, est désormais applicable.

Vous trouverez ci-dessous une **synthèse du déroulement des négociations et des principales avancées obtenues** grâce à l'engagement de vos représentants **CFDT-VNF**.

Le déroulement des négociations

Les négociations annuelles obligatoires se sont ouvertes avec **un cadrage RMPP fixé à 1,8 %**, représentant une enveloppe globale de **621 468 €**. À titre de comparaison, ce taux était de 1,7 % en 2025, 3,7 % en 2024 et 3,5 % en 2023.

Comme chaque année, **la CFDT-VNF** a porté auprès de la direction **de nombreuses propositions construites à partir des attentes que vous nous avez fait remonter**, notamment dans le cadre du groupe de travail qu'elle a réuni en amont des négociations.

Auprès discussions, la direction a présenté un projet d'accord intégrant plusieurs mesures que **la CFDT-VNF** défendait avec détermination, notamment **une mesure générale pérenne, la revalorisation des plafonds liés à l'ancienneté** ainsi qu'une amélioration de la **participation de VNF à la complémentaire santé**.

Ces premières propositions ont toutefois nécessité des échanges approfondis et insistants afin d'être consolidées, précisées et améliorées. C'est à l'issue de ces discussions que de nouvelles avancées ont pu être obtenues, permettant d'aboutir à un accord final.

Les résultats obtenus

Dans un contexte budgétaire toujours contraint, **la CFDT-VNF** a défendu avec constance les intérêts des salariés et a permis l'inscription de plusieurs mesures favorables dans l'accord collectif.

MESURES FINANCIÈRES POUR SOUTENIR LE POUVOIR D'ACHAT

✓ Une mesure générale pérenne de 100 € bruts annuels

La CFDT-VNF a obtenu une revalorisation salariale annuelle de **100 € bruts**, applicable à compter du **1er janvier 2026** aux salariés bénéficiaires de la mesure ancienneté.

Initialement, **la CFDT-VNF** demandait que ces 100 € viennent renforcer la mesure ancienneté versée chaque année. La direction de son côté a d'abord proposé une mesure ponctuelle, avant d'accepter qu'elle soit inscrite comme une mesure **pérenne**.

Cette avancée, combinée à la mesure ancienneté, permet donc de **revaloriser durablement votre salaire annuel** et d'apporter une réponse concrète, même dans un contexte budgétaire contraint.

✓ Revalorisation des plafonds liés à la mesure ancienneté

La CFDT-VNF a obtenu une **revalorisation des plafonds** permettant de bénéficier de la mesure salariale **liée à l'ancienneté**.

À compter du **1er janvier 2026**, ces plafonds sont ainsi augmentés de **4 %** pour les niveaux concernés. Cette évolution permet de limiter les situations dans lesquelles certains salariés ne pouvaient plus percevoir la mesure ancienneté en raison de leur positionnement salarial.

La CFDT-VNF avait initialement demandé la suppression pure et simple de ces plafonds afin que cette reconnaissance puisse bénéficier à l'ensemble des salariés tout au long de leur parcours professionnel. La direction a refusé cette demande, mais une revalorisation de 4 % a finalement été obtenue.

Autre avancée importante : à compter du 1er janvier 2027, **ces plafonds seront revalorisés chaque année sur la base de l'évolution du plafond annuel de la Sécurité sociale**. Cette indexation permettra d'éviter un nouveau décrochage dans le temps.

En contrepartie de cette avancée, **la CFDT-VNF** a accepté une demande de la direction visant à **clarifier l'encadrement de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**. Désormais, le versement de la GIPA ne pourra pas avoir pour effet de porter la rémunération d'un salarié à temps plein au-delà du plafond fixé à 1,8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Cette mesure, portée par la direction, a pour objectif de limiter les revalorisations dépassant largement ce seuil.

✓ Revalorisation du complément familial

Une avancée concrète pour les familles : les montants du complément familial, qui n'avaient pas été revalorisés depuis 2019, **sont réévalués d'environ 17 % à compter du 1er janvier 2026**. Cette évolution permet de redonner du pouvoir d'achat aux salariés concernés.

✓ Reconduction du rachat des JRTT en 2026

Le dispositif de rachat des JRTT a fait l'objet d'une réunion de négociation avec la direction en début d'année. Au regard du bilan 2025 et après discussion avec vos représentants **CFDT-VNF**, les plafonds sont **maintenus à 12 jours pour les salariés des niveaux 1 à 6**. **Les niveaux 7 et 8 bénéficient**, quant à eux, d'une revalorisation du plafond, **porté de 6 à 8 jours**.

Cette reconduction constitue une opportunité concrète pour les salariés d'améliorer leur pouvoir d'achat, grâce à un dispositif plus avantageux que le CET : **majoration de 25 % et régime social et fiscal favorable**.

La demande devra être effectuée dans Octave entre le 1er septembre et le 31 octobre 2026 pour un versement sur la paie de novembre.

✓ **Titres-restaurant : une première revalorisation obtenue**

En parallèle de l'accord NAO 2026, une négociation nationale a été engagée sur la **revalorisation de la valeur faciale des titres-restaurant** pour l'ensemble des personnels de VNF.

À l'issue des derniers arbitrages de la direction, une première avancée vient d'être actée : la valeur faciale des titres-restaurant sera portée à **10 € à compter du 1er juillet 2026**, contre 9 € actuellement. Si cette augmentation va dans le bon sens, elle reste insuffisante au regard de la hausse continue du coût de la restauration.

La CFDT-VNF continuera donc à porter cette revendication afin de rattraper le retard accumulé ces dernières années et d'obtenir une revalorisation réellement significative. Notre objectif reste clair : **atteindre une valeur faciale de 12 € avant la fin du prochain mandat**.

PROTECTION SOCIALE ET CONDITIONS DE VIE

✓ **Complémentaire santé : une meilleure prise en charge par VNF à compter de 2027**

Ces dernières années, les cotisations de complémentaire santé ont fortement augmenté sous l'effet de plusieurs facteurs : mise en place du 100 % santé, baisse de certains remboursements de la Sécurité sociale, revalorisation du plafond de la Sécurité sociale et déséquilibre du contrat VNF/MGEN.

Pour la **CFDT-VNF**, il n'était pas acceptable que les salariés continuent à supporter une part croissante du coût de leur mutuelle, alors même que l'accès à une bonne couverture santé devient de plus en plus nécessaire.

La CFDT-VNF a donc porté une revendication claire : **mieux protéger la part salariale de la cotisation mutuelle** et renforcer la participation de l'employeur. Nous avons notamment demandé le gel de la cotisation salariale au niveau du 1er janvier 2026, tant que la participation employeur n'atteindrait pas 80 %. La direction n'a pas retenu cette demande dans son intégralité, mais la mobilisation de **la CFDT-VNF** a permis d'obtenir une avancée importante.

À compter du **1er janvier 2027**, le plafond de participation employeur au financement de la complémentaire santé sera porté à **75 %** contre 65 %.

Concrètement, tant que ce plafond ne sera pas atteint, les futures hausses de cotisation seront réparties de manière beaucoup plus favorable aux salariés :

- **90 % de la hausse sera prise en charge par VNF ;**
- **10 % seulement restera à la charge des salariés.**

Une fois le plafond de 75 % atteint, les augmentations seront ensuite réparties à hauteur de :

- **75 % pour VNF ;**
- **25 % pour les salariés.**

Cette mesure constitue une avancée concrète pour préserver le pouvoir d'achat des salariés et limiter l'impact des hausses de mutuelle sur leur budget. Elle permet également de renforcer l'accès à une couverture santé de qualité sans faire peser l'essentiel des augmentations sur les salariés. **La CFDT-VNF** se félicite de cette avancée, obtenue sur un point particulièrement sensible des négociations.

Un avenant à l'accord collectif relatif à la complémentaire santé devra être signé avant le 15 octobre 2026 afin de mettre en œuvre cette évolution.

✓ **Autorisation d'absence pour PACS : passage de 4 à 5 jours**

La CFDT-VNF a obtenu l'alignement du nombre de jours d'autorisation d'absence pour la conclusion d'un PACS pour l'ensemble des personnels. En effet, la convention collective prévoyait 4 jours d'absence alors que la fonction publique accorde 5 jours pour cet événement.

Ce droit passe désormais de **4 à 5 jours** pour les salariés de droit privé afin de mettre fin à une différence de traitement injustifiée.

RECONNAISSANCE DES PARCOURS ET DES RESPONSABILITÉS

✓ **Lettres de mission : un cadre plus protecteur**

La CFDT-VNF a obtenu l'inscription d'un cadrage du recours aux lettres de mission. Désormais, VNF s'engage à limiter leur utilisation aux projets **temporaires** et présentant un caractère **exceptionnel** au regard des missions habituelles du salarié.

Les lettres de mission devront également être prises en compte comme éléments d'appréciation pour reconnaître l'expertise, l'engagement et l'investissement du salarié, **notamment à travers une mesure salariale ou une prime.**

À titre expérimental, pour les années **2026 et 2027**, les salariés titulaires d'une lettre de mission n'ayant bénéficié d'aucune reconnaissance salariale pourront saisir la **commission des carrières et des rémunérations** afin d'obtenir les explications ayant conduit à cette absence de mesure.

Pour **la CFDT-VNF**, il s'agit d'une avancée importante : les missions complémentaires doivent s'inscrire dans une lettre de mission permettant de définir les moyens, la temporalité tout en reconnaissant et en valorisant l'engagement des personnels dans le cadre d'une mesure individuelle.

✓ **Classification des emplois : un cadrage RMPP 2027 à la hauteur des enjeux**

Dans le cadre des travaux engagés sur la révision de la grille de classification, **la CFDT-VNF** a obtenu que VNF sollicite auprès de ses tutelles un cadrage RMPP 2027 à hauteur de 5 %.

L'objectif est que la future grille ne se limite pas à une simple réécriture des classifications, mais qu'elle permette une véritable mise en cohérence des rémunérations avec les missions, les responsabilités et les niveaux d'exposition des postes.

Cette demande est essentielle pour que la révision de la classification produise des effets concrets pour les salariés.

✓ **Fin de carrière : des revendications CFDT-VNF renvoyées aux prochaines négociations**

Dans un contexte d'allongement des carrières et de recul de l'âge de départ à la retraite, **la CFDT-VNF** a porté des propositions concrètes pour **mieux accompagner les salariés en fin de parcours professionnel**.

Elle a notamment demandé le renforcement de l'accord senior, avec la création d'une phase de transition avant l'entrée dans le dispositif actuel. L'objectif était de permettre aux salariés concernés de réduire progressivement leur activité, tout en préservant leur rémunération et leurs droits à retraite.

La CFDT-VNF a également proposé l'attribution de jours d'absence rémunérés supplémentaires pour les salariés seniors, afin d'alléger leur charge de travail, de reconnaître leur engagement dans la durée et de tenir compte de l'allongement des carrières.

Ces mesures n'ont pas été retenues à ce stade par la direction. Toutefois, la DRHM a renvoyé ce sujet aux **négociations spécifiques sur les salariés expérimentés**, qui doivent s'ouvrir en fin d'année dans le cadre de la loi du 24 octobre 2025.

La CFDT-VNF restera pleinement mobilisée pour que cette négociation aboutisse à des mesures concrètes et protectrices pour les salariés en fin de carrière.

**La CFDT-VNF reste pleinement mobilisée pour défendre vos intérêts
et demeure à votre écoute pour toute question
ou demande d'information complémentaire**

