

Directive relative à la transparence des rémunérations

Cette directive, applicable à l'ensemble des employeurs publics et privés au sein de toute l'Union Européenne, devra être transposée au plus tard le 7 juin 2026 (incidence sur les rémunérations), avec une première obligation de reporting au 7 juin 2027. Pour VNF, une première échéance consiste à mettre à jour l'espace recrutement dès juin.

L'objectif est de renforcer l'égalité salariale en imposant davantage de transparence sur les rémunérations.

La directive repose sur deux volets complémentaires :

- Obligations de moyen :
 - o Affichage des fourchettes salariales dans les offres d'emploi,
 - o Droit pour chaque salarié d'obtenir par écrit son niveau de rémunération et les moyennes par genre (réponse sous 2 mois),
 - o Accessibilité des critères de rémunération,
 - o Interdiction de demander l'historique salarial des candidats.
- Obligations de résultat :
 - o Mise en place de 7 nouveaux indicateurs annuels sur les écarts de rémunération femmes/hommes, en complément de l'Index Égapro,
 - o Transmission de ces indicateurs aux représentants du personnel,
 - o Réalisation d'une évaluation conjointe avec les IRP lorsqu'un écart injustifié d'au moins 5 % est constaté.

Les élus ont précisé qu'auparavant les fourchettes salariales n'existaient pas et ont demandé si c'était le minimum conventionnel qui serait dorénavant affiché.

À l'interrogation **des élus**, **la direction** a précisé que l'affichage systématique des fourchettes salariales n'est pas encore en place. Les modalités de calcul des écarts et la définition des groupes de comparaison (niveau de responsabilité et tranche d'âge) restent à préciser, dans l'attente du projet de loi et de ses textes d'application. Néanmoins, l'employeur gardera la main sur le fait de choisir une fourchette, une plage de gestion, le minimum conventionnel.

Les élus se sont interrogés sur l'intérêt du droit d'accès aux niveaux de rémunération et aux moyennes par genre.

La direction a indiqué que ce dispositif constitue notamment un point d'entrée pour apprécier les écarts au regard du niveau de responsabilité. L'analyse reposera sur des critères objectifs : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail.

Les élus ont relevé qu'il est indiqué dans le document de présentation « Un travail est de même valeur s'il est évalué à partir de critères objectifs et non discriminatoires » : ni l'âge ni le diplôme ne sont abordés.

La direction a répondu que, notamment sur les postes de développement, l'appréciation porte davantage sur le parcours professionnel et les compétences acquises.

Les 7 indicateurs obligatoires sont :

- L'écart moyen de rémunération femmes/hommes,
- L'écart moyen sur les composantes variables,
- L'écart médian de rémunération femmes/hommes,
- L'écart médian femmes/hommes sur les composantes variables,
- La proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'éléments variables,
- La répartition femmes/hommes dans chaque quartile de rémunération,
- Les écarts de rémunération par catégorie, sur le salaire de base et les variables.

Les élus ont rappelé l'engagement pris dans le cadre de la NAO de revoir la grille de classification et se sont interrogés sur la faisabilité du calendrier, les modalités de concertation ainsi que les conséquences de la création des directions nationales.

La direction a annoncé la notification prochaine d'un marché dédié. La révision de la classification constitue un préalable à toute évolution de la grille. Le répertoire des métiers devra être finalisé avant d'engager ce travail. Certains niveaux pourraient disparaître et plus de 200 salariés pourraient être concernés.

L'objectif affiché est d'assurer une cohérence dans l'évaluation des responsabilités : à travail identique, le niveau de responsabilité attribué doit être identique.

Parallèlement, un travail est mené sur les fiches de poste et les référentiels métiers afin de mieux répertorier les emplois.

La directive prévoit plusieurs prérogatives pour les organisations syndicales et les IRP :

- Accès automatique aux résultats des 7 indicateurs,
- Participation à l'évaluation conjointe et à l'élaboration des mesures correctrices en cas d'écart injustifié,
- Possibilité pour les salariés d'exercer leur droit à l'information par l'intermédiaire de leurs représentants,
- Participation à la définition des catégories servant de base au reporting.

Les élus ont souligné que des salariés exerçant des fonctions identiques peuvent aujourd'hui percevoir des rémunérations différentes selon leur affectation (siège ou DT). Selon eux, les parcours et l'expérience doivent être pris en compte au recrutement, mais ne devraient plus justifier durablement des écarts de rémunération à poste équivalent.

La direction a indiqué que les rémunérations ont vocation à converger dans le temps, tout en considérant qu'un différentiel peut être justifié lorsqu'il repose sur des parcours professionnels objectivement différents.

Les élus ont souligné la nécessité de disposer de critères d'appréciation objectivés afin d'éviter tout risque de discrimination. Ils ont également estimé que cette démarche devait être l'occasion de renforcer la transparence des mesures individuelles tout au long du parcours professionnel et de revoir les dispositifs d'accompagnement.

La direction a précisé qu'un lot spécifique consacré à la classification et un autre à l'audit sont prévus.

VNF demeure dans l'attente des textes d'application. Le référentiel devrait être consolidé d'ici septembre et le site de recrutement sera prochainement mis à jour.

Les élus ont rappelé que des dispositifs de correction existent déjà mais sont insuffisamment utilisés. Ils ont également attiré l'attention sur les écarts pouvant résulter de la localisation des postes.

La direction a indiqué que le travail engagé sur la classification devrait permettre d'identifier et de traiter ces situations.

Rapport d'activités et de gestion de la CDS – 2025

Le rapport présente l'utilisation du budget des œuvres sociales en 2025 de la CDS pour un montant de 832 235,33 € (3,6 % de la masse salariale), incluant 38 213,39 € versés en 2025 au titre d'une régularisation partielle de la masse salariale de l'année précédente. Un complément sera intégré sur l'exercice 2026.

Les modalités d'attribution des prestations ont été rappelées. Certaines personnes choisissent de ne pas adhérer à la CDS.

Il a été rappelé que les salariés faisant le choix personnel de ne pas transmettre leurs avis d'imposition ou ceux qui n'ont pas répondu dans les délais impartis de la campagne de demande des avis d'imposition sont classés automatiquement au coefficient le plus haut (Q10 – minimum de remboursement aux prestations).

Pour les DT, la CDS peut aider aux arbres de Noël du CLAS en apportant une participation financière au prorata des salariés présents à cette manifestation. Cela a été le cas pour la DT de Strasbourg. La DT Bassin de la Seine a renouvelé l'organisation de son arbre de Noël pour les salariés de droit privé et leurs familles.

Le budget a principalement permis le financement des chèques-vacances, l'organisation des événements annuels (arbre de Noël pour le siège et les DT qui ont soumis leur projet au bureau de la CDS, bons cadeaux de Noël pour les adultes et les enfants, l'utilisation de la plateforme Meyclub).

Le bilan des prestations couvre également les événements de la vie, la rentrée scolaire, les aides aux emplois familiaux, aux vacances, ainsi qu'aux loisirs et activités sportives et culturelles. Ci-dessous le détail des montants alloués par prestations :



Prestations distribuées	Montants
CHÈQUES VACANCES	272 500 €
BONS CADEAUX NOËL ADULTES/ENFANTS	113 175.20 €
BILLETTERIE • SPECTACLES	114 312.10 €
ARBRE DE NOËL	51 125.53 €
ACTIVITÉS SPORTIVES & CULTURELLES	26 762.86 €
RENTRÉE SCOLAIRE	24 590.13 €
FRAIS DE GARDE	18 995.70 €
CESU	2 786.85 €
CENTRES AÉRÉS	6 310.23 €
ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	3 420 €
COLONIE DE VACANCES	2 701 €
TOTAL DES PRESTATIONS	636 679.60 €

La direction a salué la qualité de l'organisation de la CDS et son implication lors du contrôle Urssaf, qui n'a donné lieu à aucun redressement. Elle s'est néanmoins interrogée sur les différences d'utilisation entre les chèques-vacances papier et dématérialisés.

Les élus ont indiqué que certains prestataires n'acceptent désormais que la version dématérialisée (comme la SNCF), tandis que d'autres ne prennent encore que la version papier. Ils ont également souligné que la version papier présente des risques de perte ou de vol.

→ Le rapport d'activité est approuvé à l'unanimité.

Comptes 2025 de la CDS

M. KARBOWIAK, expert-comptable pour la CDS, a présenté les comptes.

La direction a demandé si les placements de parts sociales auprès de la BPN de la CDS étaient rentables ?

Les élus répondent que pas spécialement mais ils préfèrent la sécurité de ce placement pour permettre un déblocage sans conditions.

→ Les comptes de la CDS sont approuvés à l'unanimité.

Rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre la CDS et l'un de ses membres en 2025

→ Le rapport des conventions passées entre la CDS et l'un de ses membres est approuvé à l'unanimité.

Transfert du budget de fonctionnement vers le budget des œuvres sociales et culturelles

L'article L.2315-61 du Code du travail, prévoit que l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles, dans la limite de 10 % de cet excédent ;

Considérant que cette somme et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites dans les comptes annuels du comité ainsi que dans le rapport annuel d'activité, une décision a été rédigée à la suite de l'instance.

Celle-ci entérine le principe de procéder au transfert de 10 % du solde excédentaire du budget de fonctionnement 2025 vers le budget des œuvres sociales de la CDS pour l'exercice 2026.

Le montant définitif du transfert a été arrêté lors de la séance du 1er juin après approbation des comptes annuels 2025. Le montant du transfert est de 6 711 €.

Cette somme ainsi que ses modalités d'utilisation seront inscrites dans les comptes annuels de la CDS ainsi que dans le rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L.2315-61 du Code du travail.

Les élus ont demandé s'il était envisageable de rédiger une délibération pérenne pour les autres années ce à quoi la direction a répondu dans la négative car cela engage sur l'avenir, y compris en cas de nouvelle mandature.

→ Le transfert est approuvé à l'unanimité.

Vos élus :

TITULAIRES	SUPLÉANTS
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
	Bertrand NEVEUX, DT Bassin de la Seine
Mathieu BOUTTE, siège	François-Xavier CARON, siège
Didier MANTELET, DT Centre-Bourgogne	Cindy LEROY, siège

Direction : Mme Maud BESEGHEER
M. Thierry DRUESNES
Prise de notes pour le PV M. Sébastien LEGRAND