LES EQ'EAUX
-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

Numéro Spécial
Personnels du Privé

Novembre 2021 N°44 bis

Cfdt:



À LA UNE

Grande enquête Personnels du privé

Les résultats

Un succès de participation

Vous avez très nombreux à participer à cette grande enquête. Près de 50 % des salariés du privé de VNF y ont répondu.

Qui sont les répondants?



64 %
de femmes



77 %
ont plus de 36 ans



76 %
ont plus de
11 ans d'ancienneté



41 %
d'agents de maîtrise



47 %
de cadres



13 %
de manager



53 %
sont basés
en DT Régionale

Des retours riches d'enseignement

Cette enquête nous permet d'avoir vos retours du terrain et de présenter à la direction des données chiffrées. Nous nous appuierons sur vos réponses pour élaborer nos revendications, et faire la preuve à la direction de ce que nous avançons!

Nous profitons de ce numéro spécial, pour vous présenter les résultats, ainsi que les revendications afférentes que nous porterons durant les mois à venir.



LES EQ'EAUX Voies navigables de France | cfdt

Un manque de communication, de transparence et de cohérence sur les mesures salariales et leur mise en œuvre

Ce qui ressort dès le début du questionnaire, c'est le manque de visibilité et de lisibilité des mesures salariales de la part de la direction auprès des personnels du privé.

Mesures salariales et minimums conventionnels



45 %

des répondants déclarent ne pas connaître suffisamment les mesures salariales. Soit par manque de temps pour prendre connaissance de tous les accords, soit parce que les dispositifs sont trop mouvants



55 %

des salariés pensent que les dispositifs d'évolution interne nuisent à la cohérence des minimums conventionnels



33 %

jugent les minimums conventionnels inadéquats



« Difficile de s'y retrouver dans les différentes mesures et comprendre à qui est-ce attribué. »

« Je connais les différents dispositifs, mais pas dans le détail, car il y a beaucoup de dispositifs différents et cela change très souvent. »

« Certaines catégories/ niveaux sont hors champ de la convention. Ils sont donc exclus pour bénéficier des mesures salariales. »

« Ils ne sont pas en cohérents avec les niveaux fonction publique. Et il y a une grande disparité entre le siège et les DT pour les niveaux : pourquoi un « chargé de mission » peut être 7 au siège et 6 en DT? »

Proposition *de la CFDT-VNF :*

La direction doit investir dans la communication sur les mesures salariales et sur la transparence



Mise en place d'un guide général (internet + livret)

avec l'explication des dispositifs salariaux existants et les leviers à activer (hiérarchie, RH..) pour en bénéficier. Ce guide devrait à destination de l'ensemble des salariés, nouveaux arrivants et managers publics qui encadrent des salariés de droit privé. Une mise à jour sera effectuée si besoin en fonction de l'évolution de ces dispositifs



Mise en place d'un bilan collectif sur les mesures salariales mises en œuvre sur l'année N-1.

Envoi à l'ensemble des salariés avec la fiche de paie de janvier N.



Mise en place d'un bilan individuel indiquant les mesures salariales dont chaque salarié a bénéficié sur l'année N-1.

Il sera précisé dans ce document si celui-ci a fait l'objet d'une proposition individuelle par sa hiérarchie (N+1 et N+2). Ce document sera envoyé chaque année à l'ensemble des salariés ou fera l'objet d'une évolution du BSI avec un focus sur l'année N-1

En 2019, des minimums conventionnels par niveau ont été définis et ont remplacé les minimums conventionnels par catégorie. Toutefois, un problème réside concernant l'évolution de la rémunération en interne au regard des recrutements externes. Un premier pas a été fait par la mise en place d'une mesure liée à l'ancienneté.

Aussi, des minimums conventionnels intermédiaires et évolutifs permettraient de donner davantage de visibilité sur les évolutions salariales, en fonction de la tenue du poste.



Prise en compte de l'ancienneté

dans le niveau



Évolution salariale conditionnée à l'évaluation

faite lors des entretiens professionnels



Passage automatique à la CCR

de toutes les situations qui n'ont pas atteint naturellement les minimums conventionnels intermédiaires avec production des 10 entretiens annuels



Accord pluriannuel sur 3 ans

afin de rattraper les situations existantes (socle)

Fiche et pesée de poste



94 %

des salariés ne comprennent pas la méthodologie appliquée par la direction pour la pesée des fiches de poste.



61 %

des répondants déclarent ne pas comprendre la méthodologie appliquée par la direction pour choisir entre « *une modification de fiche de poste* » ou « *une mesure liée à la mobilité* »

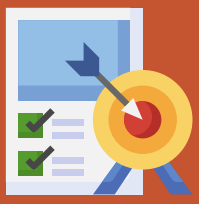


verbatims

« Ce n'est pas très transparent, les éléments que l'on dispose sur l'intranet à "fiche de poste" sont les seuls documents consultables pour les salariés, mais la méthodologie appliquée pour la pesée semble difficile à comprendre. »

« Je comprends la méthode, mais l'enveloppe disponible laisse peu de marge de manœuvre aux directeurs, qui du coup peinent à donner du sens à tout ça. »

« Jugement et augmentation à la tête du client. »



Proposition *de la CFDT-VNF :*

Mise en place d'un process lié à la modification de la fiche de poste :



Échange entre le salarié et le N+1



Construction d'une fiche de poste actualisée et validée par le N+1 dans le cadre de l'entretien annuel



Si accord sur le contenu :

validation par le N+2 et transmission de la fiche de poste à la DRHM pour pesée du poste > réunion d'information avec le PPRH, le N+1 et le salarié afin d'expliquer la méthode, l'arbitrage rendu et la mesure salariale proposée. Le délai d'instruction est fixé à un mois.



Si désaccord sur la position du poste :

saisine de la CCR par le PPRH pour examen en présence du PPRH, N+1 et salarié concerné > Avis CCR > Arbitrage du DG.



Si désaccord sur le contenu :

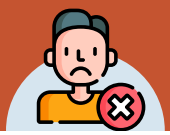
saisine automatique de la CCR en présence du N+1, du PPRH compétent et du salarié pour apporter des explications sur les divergences > Avis de la CCR > Arbitrage de la DRHM

Mobilité fonctionnelle :

Sont traitées par la mesure dite « mobilité », les situations suivantes :



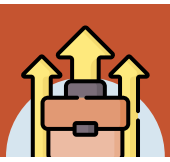
Les changements de poste ayant fait l'objet d'une **publication et d'un acte de candidature**



Les changements de poste suite à **une suppression de poste**



Les évolutions de poste significatives et/ou qui génèrent des responsabilités managériales nouvelles



Les changements de poste induisant **un changement de niveau**



Si le nouveau poste est **du même niveau** de classification que le poste précédent :

Augmentation du salaire annuel de base brut en équivalent temps plein d'1,5 % (et non du montant minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu) et octroi d'une **prime exceptionnelle de 700 € bruts**. Après 1 année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, si l'entretien professionnel est au moins conforme aux attentes, le salarié bénéficiera d'une augmentation salariale automatique de 1,5 %.



Si le nouveau poste est à **un niveau de classification supérieur** au poste précédent :

Augmentation du salaire annuel de base brut en équivalent temps plein de 3 % (et non du montant minimum conventionnel correspondant au niveau du poste pourvu) et **octroi d'une prime exceptionnelle de 1000 €** bruts. Après 1 année effective d'exercice dans ses nouvelles fonctions, si l'entretien professionnel est au moins conforme aux attentes, le salarié bénéficiera d'une augmentation salariale automatique de 3 %.

Toute dérogation à l'application de ce dispositif sera présentée en CCR pour examen.

Mesures individuelles «au mérite»



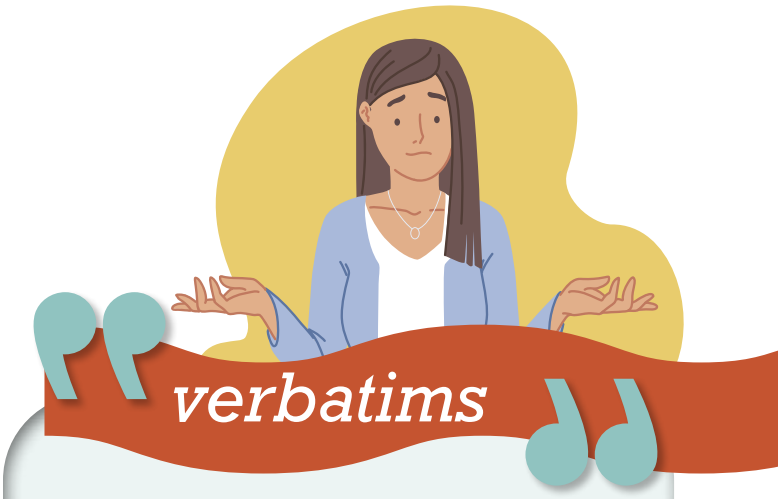
90 %

des salariés jugent que les moyens alloués aux dispositifs des mesures individuels «au mérite» sont **insuffisants et incohérents**.



85 %

ne sont pas motivés par les mesures individuelles «au mérite».



"Ayant bénéficié d'une mesure individuelle, il m'a été clairement indiqué que je ne pourrais plus en bénéficier durant les trois années suivantes, même en cas de projet particulier. Cela fait perdre de son sens la notion de mérite."



86 %

des salariés déclarent ne pas connaître les arbitrages et ne pas les comprendre (Bénéficiaire et montant de la mesure)

Mesures individuelles (primes et/ou expertises)



81 %

estiment que les choix et les arbitrages des mesures individuelles ne sont pas transparents et **76 %** ne savent pas comment faire pour en bénéficier.



78 %

répondent ne pas comprendre la méthodologie et l'arbitrage sur les montants attribués dans le cadre d'une mesure individuelle (prime et/ou expertise).



87 %

n'ont pas de retours explicites sur leurs choix à l'issue des ateliers salariaux.



90 %

attendent des critères lisibles et transparents dans l'attribution des mesures individuelles.

Proposition *de la CFDT-VNF :*

l'attribution de prime et d'une mesure expertise,

en sus du processus existant pourque soit intégré au dispositif un système d'attribution de points sur la base de l'atteinte des objectifs et de la tenue du poste

Ces points pourraient être **comptabilisés d'une année sur l'autre et pourraient permettre aux personnels non bénéficiaires sur une année la prise en compte de leurs efforts afin d'obtenir une mesure individuelle à partir d'un certain nombre de points acquis sur plusieurs années**. Cette notation pourrait se faire lors de l'entretien annuel par le N+1.

Un process devra être défini et connu de tous pour apporter plus de transparence à l'exercice d'attribution des mesures individuelles. **Toutes les situations de salarié n'ayant pas pu bénéficier d'au moins une mesure individuelle au bout de 5 années devront faire l'objet d'une explication au sein de la Commission carrières et rémunérations.**

Une information descendante soit faite aux N+1 sur les choix définitifs validés par la direction et la DRHM,

à l'issue des ateliers salariaux, pour les bénéficiaires et les montants alloués.

Sur cette base, **le N+1 pourrait recevoir chacun des collaborateurs pour les informer sur le fait qu'il soit ou non bénéficiaire d'une mesure salariale sur l'année en cours.**

Enfin, suite à ces entretiens individuels une réunion collective sera organisée pour expliciter les choix et arbitrages de la direction sur la base de l'enveloppe à disposition.



Des budgets et des dispositifs insuffisants pour la reconnaissance des efforts et des investissements consentis

Au-delà du manque communication et de transparence des mesures, vos commentaires font état d'une réalité : Les budgets alloués annuellement aux mesures salariales sont trop faibles.

Avec les enveloppes actuelles impossibles, de récompenser tous les salariés pour leurs investissements ou atteintes d'objectifs, mais également rémunérés à la juste mesure le travail fourni.

Cela est un frein pour encourager et motiver les salariés. Les managers quant à eux se retrouvent à distribuer « des images » à défaut d'enveloppes suffisantes

L'entretien individuel



33 %

le trouvent important pour faire le bilan de l'année, mais n'en attendent rien en termes d'augmentation ou d'évolution de carrière.



33 %

des salariés pensent que l'entretien individuel n'influe pas sur leur rémunération et leur évolution professionnelle



43 %

pense que le hiérarchique N+1 est décideur et acteur dans l'attribution des mesures individuelles quand **47 % déclarent le contraire**



72 %

aimeraient qu'il y ait un lien direct dans l'attribution des mesures individuelles et l'entretien



verbatims

« En raison de l'enveloppe qui est faible, les revalorisations ne sont pas forcément fondées sur les évaluations, car cela pourrait montrer que plus de gens méritent d'être augmentés au regard de l'enveloppe qui ne le permet pas »

« Entretiens toujours nickel, mais sans augmentation à la clé ! »

« Pour moi c'est très flou !! et je pense que si l'on compare 2 salariés de 2 services différents qui travaillent consciencieusement et de façon très professionnelle, l'évolution du salaire sera fonction du responsable de service »

« On doit être évalué par son n+1 par le travail produit au cours de l'année et pas seulement par un entretien annuel »



68 %

jugent que leurs investissements ne sont pas reconnus à leur juste valeur



Proposition *de la CFDT-VNF :*



Le N+1 doit être en capacité d'expliciter le choix sur le dispositif retenu et le montant alloué,

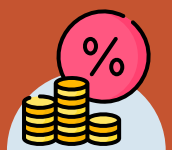
dans le cadre de l'entretien individuel.

Une première déclinaison de l'enveloppe NAO par direction territoriale ou direction fonctionnelle du siège devrait avoir lieu.

Puis, une seconde déclinaison au sein de chaque UTI ou service en DT et au siège. Ces déclinaisons devront en toute transparence **être communiquées à l'ensemble des équipes.**

La mise en place d'une **notation annuelle** devrait permettre une **plus grande transparence et objectivité sur le choix des bénéficiaires opéré par la direction.**

La CCR assurera un filet de sécurité pour les situations difficiles. Ce dispositif devra permettre également (sauf circonstances exceptionnelles présentées en CCR, **d'assurer que ce ne soit pas toujours la même personne qui sera servi par un dispositif de remise à Zéro des points une fois la mesure salariale acquise)**



Un pourcentage fixe connu de tous doit être attribué au salarié dans le cadre d'une augmentation salariale,

en dehors du processus existant,sur la base d'un nombre de points acquis,

L'éligibilité à une mesure individuelle (prime/ expertise) devrait être **factualisée sur la base de l'atteinte des objectifs et de la tenue du poste**. Les moyens mis à disposition à VNF par les tutelles étant limités et ne permettant pas objectivement de **reconnaitre l'investissement de l'ensemble des salariés potentiellement éligibles**.

L'intérêt de mettre en place un système de notation permettrait de reconnaitre cet investissement en cumulant d'une année sur l'autre des conditions objectivant l'obtention d'une mesure individuelle.



Lors de l'entretien individuel annuel,

la fiche de poste devrait faire l'objet d'un échange systématique avec le N+1

pour s'assurer que celle-ci soit en conformité avec les activités réellement exercées.

Le cas échéant, s'il doit y avoir une clarification ou modification de fiche de poste, celle-ci devrait faire l'objet systématique d'une nouvelle pesée du poste par la DRHM. Suite à cette pesée, **un retour et les explications sur le résultat devront être communiqués à l'intéressé.**

Évolution de carrière et mobilité



60 %

répondent leur poste et leurs missions leur permettent de **développer de nouvelles compétences**



62 %

estiment que **leurs compétences ne sont pas employées de façon optimale**



66 %

déclarent que **le statut de salarié de droit privé est un frein pour évoluer** ou obtenir une mobilité au sein de VNF



verbatims

"La plupart des postes sont ciblés. Certaines personnes prennent même la fonction quelques mois avant même que le poste soit connu et diffusé. Pas de possibilité pour les salariés de droit privé de postuler sur les postes interministériels."

"Il existe des opportunités en interne, mais les conditions d'évolution salariale semblent être aléatoires"

"Je suis sous-utilisée... il ne faudrait surtout pas que je réclame une augmentation ou pire une évolution de mon poste!"



84 %

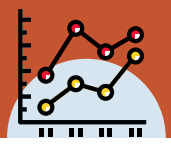
disent n'avoir **aucune perspective de mobilité ou d'évolution**



Proposition de la CFDT-VNF :

Il faut poursuivre le travail visant à **mettre fin au sentiment de corporatisme.**

Pour permettre un constat objectif, elle propose également la mise en place d'un indicateur permettant de :



Mesurer le pourcentage d'évolution de fiche de poste et/ou mobilité

au regard des promotions et ou mobilités pour les agents de droit public

Ce pourcentage devra être proratisé au regard des effectifs réels de chacune des catégories et au regard des postes ouverts aux salariés privés (hors exploitation et maintenance).



Permettre aux salariés de droit privé d'intégrer, par la mise à disposition ou le détachement, d'autres établissements publics

par la finalisation des discussions avec le MTE et ses opérateurs pour la mise en place de passerelles

Des conventions de réciprocité pourraient être signées entre les différents opérateurs.



Recenser les compétences acquises et développées par les salariés tout au long de leur parcours professionnel

à VNF et en externe, lors de l'entretien individuel

Les efforts fournis pour acquérir et/ou transmettre de nouvelles compétences (au travers des formations, compagnonnages, tutorats, transmissions des savoirs…) **pourront être valorisés au travers de points «bonus»** visant à obtenir une revalorisation salariale à titre individuel et/ou une évolution de fiche de poste.

Un lien doit être fait avec le suivi des compétences (cf réponse à la question 39) et le dispositif «Agir pour les talents» mis en place par la direction. C'est en puisant dans le recensement des compétences que la direction connaitra mieux le potentiel de ses salariés et qu'elle pourra avec leur accord les solliciter et les valoriser en leur confiant des missions directement attachées à leur poste ou sur un champ plus large. Ceci favorisera le partage des connaissances et un plein épanouissement professionnel des salariés.



Vos avis sur les **mesures salariales**

Nous vous avons interrogé sur les mesures existantes et sur vos souhaits de les voir évoluer.

91 %

des salariés sont favorables à **la reconnaissance de l'ancienneté** mis en place en 2019

88 %

sont favorable à la **Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat** « GIPA »

64 %

des répondants se déclarent **défavorables à la suppression des mesures salariales pérennes** au profit d'une enveloppe plus conséquente allouée aux mesures salariales de reconnaissance individuelle



verbatims

« La reconnaissance de l'ancienneté permet de bénéficier d'une valorisation salariale lorsque les autres (rares) mécanismes ne peuvent pas être mis en œuvre (faute d'une enveloppe suffisante). »

« Cela permet au minimum d'avoir une augmentation au bout de 4 an. Il est dommage que la direction se cache derrière ce dispositif pour dire pas d'augmentation, car tu en as eu une par le GIPA »

63 %

d'entre vous aimeraient voir les **mesures liées à la mobilité et/ou aux modifications de fiche de poste renégociées**

Dans l'ensemble des verbatims tout au long de l'enquête, 3 grands principes ressortent :

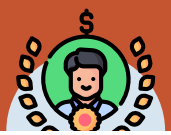
De la transparence
dans les attributions des mesures salariales

De la justice,
car les attributions varient en fonction des DT et des managers

Des enveloppes
qui permettent réellement de récompenser l'investissement et le travail accompli



Proposition *de la CFDT-VNF :*



Conserver le dispositif lié à la prise en compte annuelle de l'ancienneté

et le compléter par des minimums conventionnels intermédiaires (tranche de 5 ans dans son niveau)



Réviser les montants de la prime exceptionnelle qui peut être versée tous les 3 ans

aux salariés non éligibles ou éligibles partiellement à la mesure salariale liée à l'ancienneté en raison de leur salaire annuel de base brut égal ou supérieur aux plafonds fixés par la convention collective



Vos conditions de travail



50 %

d'entre-vous trouvent que **les conditions de travail se sont dégradées**.



36 %

déclarent que **la baisse des effectifs a eu une incidence « fortement » négative sur la charge et les conditions de travail** et « un peu » pour 46% des répondants.



72 %

estiment avoir les ressources et le matériel nécessaires pour bien effectuer votre travail



37 %

des répondants déclarent avoir eu des explications claires sur le COP et ses implications dans leur quotidien. 58% répondent « non » au fait de comprendre le COP et d'être concerné par celui-ci.



verbatims

« Au fur et à mesure des pertes d'effectifs, j'engrange en tant que manager des tâches opérationnelles autrefois dévolues aux collaborateurs, et n'ai plus le temps pour faire du bon management ou de la mise en perspective, planification, etc... »

« Ma hiérarchie ne connait pas l'impact du COP sur mes missions et mon poste, et de ce fait m'a précisé qu'elle n'avait pas assez de recul pour m'en faire part. »

« Baisse d'effectifs, nouveaux objectifs et nouvelles missions sans abandonner les missions quotidiennes, promesses d'ETP dans les réorganisations non tenues »



+ de 50 %

des personnel **jugent la charge de travail inéquitablement répartie**



Proposition de la CFDT-VNF :

La baisse récurrente des effectifs et les réorganisations incessantes qui en découlent dégradent d'année en année les conditions de travail des salariés

La direction doit davantage défendre et porter la nécessité d'avoir des moyens de fonctionnement cohérents avec les moyens d'investissement et des effectifs suffisants pour mener à bien la transformation de l'établissement.

La CFDT-VNF propose d'écourter les délais de recrutement et de pourvoir l'ensemble des postes vacants et/ou gelés dans les différents organigrammes mis en place et présentés par la direction dans les instances représentatives du personnel. La CFDT-VNF propose la pleine application de l'instruction Télétravail et de prendre en compte cette modalité comme un nouveau mode de travail à part entière.

Elle propose la mise en place de 2 indicateurs dans le cadre du futur accord Télétravail :



Un indicateur portant sur le nombre de personnes non inscrites

dans le dispositif Télétravail et éligibles à une mesure individuelle et le nombre de personnes inscrites dans ce dispositif et éligibles à une mesure individuelle



Un indicateur sur le nombre de jours de télétravail

sollicités et le nombre de jours de télétravail réellement accordé.

La direction devra réfléchir et travailler à des actions collectives visant à ressouder le collectif de travail afin de renforcer le lien au sein des équipes et entre les différents services.

Dans un projet de transformation d'une telle envergure, il est primordial que la direction s'attache à expliquer les enjeux et les impacts du COP pour chacun des personnels. Donner du sens au travail doit être une priorité pour permettre de fédérer les équipes autour de ce projet.



La CFDT-VNF propose

qu'au travers « les lundis de l'information» et des différents supports de communication à disposition, chaque direction et chaque service puissent **présenter à l'ensemble des équipes les actions collectives mises en place pour permettre la réussite du COP**. Mieux comprendre le « qui fait quoi » permettra de mieux cerner l'importance du collectif et la place que chacun doit y tenir.



La CFDT-VNF propose

que toutes les semaines ou au moins une fois tous les 15 jours, **une réunion d'équipe soit organisée pour faire le point sur les dossiers en cours et la charge de travail incombant sur les uns et les autres**. En cas de difficulté ou de déséquilibre de la charge de travail, il conviendra que le manager garantisse une répartition équitable de la charge de travail.

L'indicateur sur les heures écrêtées est un indicateur important que le manager doit suivre de près et au moins une fois par semaine pour veiller au non-dérapage du compteur de ses collaborateurs. Cela pourrait être un signal fort d'un déséquilibre de la charge de travail. De la même manière, pour les personnels au forfait, il convient de s'assurer que les journées de travail ne débordent pas d'un cadre normal.