

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES



HMI
Salariés de droit privé

NAO 2023 / 2024

BILAN NAO 2023

BILAN NAO 2023

Cadrage RMPP : **3,5 %**

Enveloppe : **792 854 €**

Effet report : 25 684 €

Mesure pouvoir d'achat : 358 877 € pour 421 bénéficiaires

- 750 € bruts pour les salariés de niveau 7 à 9
- 950 € bruts pour les salariés de niveau 1 à 6

Mesure GIPA :

- 39 648 € pour 65 salariés de niveau 2 à 7
- 9 174 € pour 10 salariés de niveau 8

Bilan NAO 2023

| Mesures | Répartition 2023 | Montant versé |
|---|---------------------|---------------------|
| Mesure ancienneté | 121 000 € | 118 879.44 € |
| Mesures pouvoir d'achat | 371 901 € | 358 876.90 € |
| Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités | 67 000 € | 60 877.67 € |
| Prime liée à la mobilité | 30 000 € | 26 200.00 € |
| Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique | 7 000 € | 10 500.00 € |
| Prime exceptionnelle individuelle | 15 000 € | 33 452.00 € |
| Augmentation salariale liée à l'expertise | 80 392 € | 98 901.13 € |
| Augmentation relative à la GIPA (hors niveau 8) | 48 857 € | 39 648.48 € |
| Augmentation relative à la GIPA (niveau 8) | 12 543 € | 9 174.33 € |
| Effet report | 25 684 € | 25 684.00 € |
| Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE) | 5 408 € | 5 417.38 € |
| Augmentation Mise à disposition | 1 069 € | 852.14 € |
| Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes | 7 000 € | 4 167.82 € |
| TOTAL : | 792 854 € | 792 631.29 € |

Bilan NAO 2023

29 mobilités avec une revalorisation moyenne de 2,30 % correspondant à 16 148 € (hors prime de mobilité) et **32 mesures post-mobilité 2023 au titre de 2022** pour un montant de 31 969 € (*35 mobilités en 2022 ; 26 mobilités en 2021 ; 34 mobilités en 2020*)

Mesure liée à l'expertise : 110 salariés concernés pour une moyenne de 2,1 % alors que la convention collective prévoit jusque 6 % (*en 2022 : 127 salariés pour une moyenne de 2 % ; 2021: 107 salariés pour une moyenne de 1,8 % ; 2020 : 103 salariés pour 1,6 %*)

Prime exceptionnelle individuelle : 42 salariés concernés pour un montant moyen de 796 €, les textes prévoyant 500 € à 2 000 € en fonction des niveaux (*en 2022 : 50 salariés pour 778 € ; en 2021 : 48 salariés pour 835 € ; en 2020 : 39 salariés pour 685 €*)

Modification de fiche de poste : 24 salariés concernés pour une augmentation moyenne de 2,2% alors que la convention collective prévoit jusque 6 % (*en 2022 : 23 salariés pour une moyenne de 2,91 % ; en 2021 : 21 salariés pour une moyenne de 2,8 %*)

PROJET D'ACCORD NAO 2024

Projet d'accord NAO 2024

Cadrage RMPP : **3,7 %** (3,5 % en 2023)

Enveloppe : **934 594 €** (792 854 € en 2023) Différence 141 740 €

Effet report : **31 790 €** (25 684 € en 2023) Différence 6 106 €

GIPA : **145 327 €** (48 823 € en 2023) Différence 96 504 €

Différentiel + 39 130 €

Réunions d'échange avec la DRHM :

8 et 22 avril 2024

17 et 31 mai 2024

28 juin 2024

Répartition de l'enveloppe

| | Répartition 2024 | Versé en 2023 |
|--|---------------------|------------------|
| Mesure ancienneté | 120 194 € | 118 879 € |
| Mesures pouvoir d'achat | 373 000 € | 358 877 € |
| Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités | 73 083 € | 60 878 € |
| Prime liée à la mobilité | 35 000 € | 26 200 € |
| Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique | 7 000 € | 10 500 € |
| Prime exceptionnelle individuelle | 30 000 € | 33 452 € |
| Augmentation salariale liée à l'expertise | 100 000 € | 98 901 € |
| Augmentation salariale liée à la GIPA (hors niveau 8) | 116 765 € | 39 649 € |
| Augmentation salariale liée à la GIPA (niveau 8) | 28 562 € | 9 174 € |
| Effet report | 31 790 € | 25 684 € |
| Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE) | 9 000 € | 5 417 € |
| Augmentation Mise à disposition | 1 700 € | 852 € |
| Enveloppe CCR | 5 000 € | |
| Egalité professionnelle | 3 500 € | 4168 € |
| TOTAL | 934 594 € | 792 631 € |

Mesure Pouvoir d'achat

- **Reconduction de la mesure pérenne** sous forme d'une augmentation salariale :
- ✓ **Pour les salariés bénéficiant d'1 an d'ancienneté sous contrat de droit privé au 1^{er} janvier 2024 et présents à la date de signature de l'accord NAO (421 bénéficiaires pour 357 000 €) :**
 - 750 € bruts pour les salariés de niveau 7 à 9 comme en 2023 (740 € en 2022),
 - 950 € bruts pour les salariés de niveau 1 à 6 comme en 2023 (940 € en 2022).
- ✓ **Pour les salariés embauchés entre le 2 janvier 2023 et le 30 juin 2023 sous contrat de droit privé et présents à la date de signature de l'accord NAO (22 bénéficiaires pour 16 000 €) :**
 - 375 € bruts pour les salariés de niveau 7 à 9,
 - 475 € bruts pour les salariés de niveau 1 à 6.

Prise en compte du niveau : 1^{er} janvier 2024.

- ✓ **Pour les salariés non éligibles**, la DRHM s'assure que leur positionnement salarial est cohérent avec les autres salariés du même niveau (après mesure pouvoir d'achat).

Mise en œuvre : mesure versée mensuellement avec effet rétro actif au 1^{er} janvier 2024

Articulation Pouvoir d'achat/Mobilité et Mesure GIPA

➤ Articulation des mesures Pouvoir d'achat/Mobilité

Les mesures individuelles liées à la mobilité n'ont pas vocation à annuler les effets de la mesure liée au pouvoir d'achat : **VNF s'engage à identifier et analyser les situations de salariés bénéficiant d'un rattrapage de minimum conventionnel dans le cadre d'une mobilité et a en tenir compte dans la fixation de la mesure post mobilité** (sous réserve d'être conforme aux attentes du poste).

*

* *

➤ GIPA

Elargissement pérenne du dispositif GIPA aux salariés de niveau 8. Désormais tous les salariés de niveau 1 à 8 dont le salaire est inférieur à 1,8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Social (83 462 € en 2024) bénéficient du dispositif GIPA.

Pour mémoire, la CFDT-VNF avait obtenu lors de la NAO 2022 une expérimentation sur 3 ans.

Cette mesure est estimée à **145 327 €** cette année.

MESURES HORS ENVELOPPE

Indemnité plancher de rupture conventionnelle

- **Rupture conventionnelle : définition d'un montant plancher de l'indemnité avec plafonnement à 24 mois de salaire**

| Ancienneté | Pas d'impact réorganisation | Impact réorganisation |
|------------|--|------------------------|
| < 10 ans | 1/4 de mois de salaire | 1/3 de mois de salaire |
| >10 ans | 1/3 de mois de salaire | 1/2 de mois de salaire |
| > 15 ans | | 3/5 de mois de salaire |
| | = montant légal indemnité licenciement | |

Poste impacté par une réorganisation de service ou un ajustement de réorganisation soumis à consultation d'une instance de représentation du personnel ou dont la fiche de poste est substantiellement modifiée (modification du contrat de travail ou modification portant sur au moins 50 % des missions).

Hors situation particulière, la production de tout élément visant à attester la maturité d'un projet professionnel est de nature à appuyer un dépassement des planchers fixés.

Exemples de calcul de l'indemnité plancher Rupture Conventionnelle

Salaire brut de 2 500 € (1 925 € nets)

9 ans d'ancienneté: Pas d'impact réorganisation : $2\,500 \times 9 \text{ ans} \times \frac{1}{4} = 5\,625 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $2\,500 \times 9 \times \frac{1}{3} = 7\,500 \text{ €}$

14 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $2\,500 \times 14 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 11\,667 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $2\,500 \times 14 \times \frac{1}{2} = 17\,500 \text{ €}$

16 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $2\,500 \times 16 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 13\,333 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $2\,500 \times 16 \times \frac{3}{5} = 24\,000 \text{ €}$

30 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $2\,500 \times 30 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 25\,000 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $2\,500 \times 30 \times \frac{3}{5} = 45\,000 \text{ €}$

Plafond : $2\,500 \times 24 = 60\,000 \text{ €}$ atteint à 40 ans d'ancienneté en cas de réorganisation

Exemples de calcul de l'indemnité plancher Rupture Conventionnelle

Salaire brut de 3 500 € (2 695 € nets)

9 ans d'ancienneté: Pas d'impact réorganisation : $3\,500 \times 9 \text{ ans} \times \frac{1}{4} = 7\,875 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $3\,500 \times 9 \times \frac{1}{3} = 10\,500 \text{ €}$

14 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $3\,500 \times 14 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 16\,333 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $3\,500 \times 14 \times \frac{1}{2} = 24\,500 \text{ €}$

16 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $3\,500 \times 16 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 18\,667 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $3\,500 \times 16 \times \frac{3}{5} = 33\,600 \text{ €}$

30 ans d'ancienneté : Pas d'impact réorganisation : $3\,500 \times 30 \text{ ans} \times \frac{1}{3} = 35\,000 \text{ €}$

Impact réorganisation ou modification fiche de poste >50% : $3\,500 \times 30 \times \frac{3}{5} = 63\,000 \text{ €}$

Plafond : $3\,500 \times 24 = 84\,000 \text{ €}$ atteint à 40 ans d'ancienneté en cas de réorganisation

Monétisation des JRTT

- **Dispositif de monétisation des JRTT** : Reconduction a **minima** du dispositif 2024 pour 2025, sous réserve d'un bilan ne démontrant pas d'augmentation des sommes allouées à la liquidation du CET et au dispositif de rachat RTT de plus de 15 % comparativement à 2023.

| Niveau du salarié | Nombre de jours RTT maximum pouvant faire l'objet d'un rachat |
|-------------------|---|
| Niveau 1 à 6 | 12 jours |
| Niveau 7 et 8 | 10 jours |



RAPPEL : Pour l'année 2024, la demande devra être formulée avant le 31 octobre 2024 pour une mise en paie sur le mois de novembre 2024.

Monétisation des JRTT

Exemple :

Salaire : 2 600 € bruts/mois soit 118 € bruts/jour

Valeur du JRTT monétisé :

$2\,600/22 + 25\% = 148$ € bruts non imposables

148 € x 12 jours = 1 776 € bruts non imposables, soit 1 394 € nets d'impôt

Exemple :

Salaire : 3 500 € bruts/mois soit 159 € bruts/jour

Valeur du JRTT monétisé :

$3\,500/22 + 25\% = 199$ € bruts non imposables

199 € x 12 jours = 2 388 € bruts non imposables, soit 1 875 € nets d'impôt

CET : modification de l'article 7.8.4 de la convention collective

- **Assouplissement de l'utilisation du Compte Epargne Temps (CET) pour financer un congés**
- ✓ **Réduction de la période de prévenance**, qui passe de 2 mois à :
 - **7 jours** pour les absences \leq 5 jours ouvrés
 - **15 jours** pour les absences $>$ 5 jours ouvrés
- ✓ **Allègement du process** : demande à réaliser **par tout moyen écrit** (mail...) en lieu et place d'une LRAR ou lettre remise en mains propres
- ✓ **Suppression de la durée minimale** (5 jours) et **maintien intégral de rémunération**
- ✓ Dispositif soumis à **l'utilisation préalable et intégrale des jours de congés légaux acquis pour la période de référence**
- ✓ **Congé de fin de carrière** : suppression de la possibilité de report du congé

Communication auprès des salariés de 60 ans et plus

- **Communication auprès des salariés de 60 ans et plus pour les informer sur :**
 - La faculté de solliciter **un rendez-vous individuel** pour évoquer ces thématiques,
 - Les **dates clefs** liées à la retraite,
 - Les incidences de la retraite sur la **complémentaire santé et la prévoyance**,
 - Les modalités de calcul de **l'indemnité de départ à la retraite**.

Les salariés continueront à s'adresser aux services des CARSAT pour toutes questions liées à leurs droits inhérents à la retraite.

Recrutement en CDI

➤ Examen des candidatures des CDD sur des postes permanents

Les personnels en CDD présents depuis plus d'un an qui postulent en vue d'un recrutement pérenne sur un poste vacant verront **leurs candidatures examinées avec la plus grande bienveillance** compte tenu de leur ancienneté au sein de l'établissement.

➤ Reprise de l'ancienneté

Lors de l'embauche d'un salarié en CDI, celui-ci bénéficiera d'une reprise d'ancienneté pour les contrats conclus antérieurement avec VNF **sous réserve qu'aucune période d'interruption de 4 mois calendaires ou plus ne soit constatée.**

ALD et délai d'utilisation des heures liées aux temps de trajet

- **Maladie de longue durée** : maintien de salaire pour l'**ALD non exonérante** dans la limite de **3 ans** au même titre que l'ALD exonérante.
- **Horaires fixes** : **délai d'utilisation des repos** induits par une compensation des temps de trajet **porté à 6 mois** (contre 2 mois suivant auparavant) . Si le salarié n'a pas la possibilité de récupérer ces heures, elles seront **versées automatiquement sur le CET non monétisable**.

La CFDT-VNF reste à votre disposition

La CFDT-VNF

**Reste à votre disposition pour toute question
ou tout complément d'information**

cfdt@vnf.fr