

LE BULLETIN SALARIAL INDIVIDUEL : DATELINE ?

En raison d'une nouvelle répartition des tâches au sein du SGAP et la création d'un nouveau pôle à venir, l'envoi du BSI a pris un peu de retard mais devrait intervenir d'ici fin octobre.

Les élus ont souhaité savoir si la direction avait connaissance du taux de la GIPA.

Pas à ce jour, toutefois si l'information arrive en octobre ou novembre, la régularisation pourra s'effectuer sur la paye de décembre.

EGALITE PROFESSIONNELLE : POINT D'AVANCEMENT SUR LES NEGOCIATIONS

Dans les derniers échanges du 5 octobre sur le protocole d'accord public lors de la réunion DRHM/DS, la direction avait informé d'une date butoir au 21 septembre pour mener la négociation et la publication de l'accord privé sur le site de la DREETS -Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (qui remplace la DIRECCTE). Vu le délai serré, notamment du fait que la négociation de l'accord privé n'a pas encore débuté et qu'aucune autre réunion n'est à ce jour programmée, la CFDT-VNF a proposé de travailler par échange de mail. Aussi, conformément à ses engagements, elle a transmis par mail le 13 septembre ses amendements mais s'étonne de n'avoir eu aucun retour à ce jour du 8 octobre. La direction a-t-elle publié quelque chose ? A-t-elle retenue nos amendements ou opté pour une décision unilatérale ? **La direction** a indiqué avoir obtenu une prolongation du délai de la part de la DREETS du fait que les négociations étaient en cours sous réserve d'une publication rapide. Toutefois elle n'a pas été en capacité de nous indiquer s'il y avait une nouvelle date butoir.

Pas de date précise, mais la DREETS souhaitait s'assurer que les négociations étaient bien en cours. Si la direction a souhaité un retour rapide c'est parce qu'un ensemble de dispositifs repose sur ce protocole d'accord comme par exemple l'évolution salariale des femmes en congés maternité, les autorisations d'absence etc. Aussi, la direction souhaite sécuriser ces dispositifs dans les meilleurs délais.

A l'issue de la CDS, une version du protocole sera envoyée à la CFDT-VNF, et un temps d'échange spécifique avec la CFDT-VNF sera prévu sur cette nouvelle version lors de la réunion DRHM/DS de ce jeudi 11 octobre.

ACCORD INTERESSEMENT : REMIS EN QUESTION PAR L'URSSAF

Rappel du contexte : l'accord d'intéressement privé a été signé en Juin 2024 et règlementairement, il y a toujours eu un dépôt obligatoire et spécifique pour cet accord à la DIRECCTE. Désormais, ce n'est plus la DIRECCTE qui examine les accords d'intéressement mais l'URSSAF. Pour la première fois un courrier a été adressé à VNF indiquant que certains indicateurs (5 sur 8) n'avaient pas un caractère aléatoire ou n'étaient pas un critère de performance comme devraient l'être les critères de l'intéressement. VNF a donc reçu une mise en demeure qui l'invitait soit à négocier un avenant pour corriger les indicateurs mis en cause soit de contester par courrier dans un délai de deux mois cette décision devant une commission de recours amiable. Cette commission dispose alors d'un délai de deux mois pour y répondre et arbitrer et peut rendre un avis positif ou négatif, totalement ou partiellement. En l'absence de réponse dans un délai de deux mois, l'avis est réputé négatif et en l'absence d'un nouvel avenant dans un délai contraint, l'accord d'intéressement ne serait plus exonéré des charges salariales (12 % de charges supplémentaires) et employeurs (40 % de plus). VNF a fait le choix de contester la décision de l'URSSAF, un courrier leur a été adressé le 17 septembre en recommandé. A ce jour il n'y a pas eu de retour.

Sur la forme, **les élus** regrettent que la CFDT-VNF ait dû à nouveau réclamer la copie du courrier par leur intermédiaire et qu'elle en ait eu connaissance que 15 jours après. Cela est d'autant plus regrettable que la direction s'était engagée à la transmettre en parallèle du fait de la qualité de signataire de la CFDT-VNF et que celle-ci avait contribué à produire des arguments pour la rédaction de ce courrier transmis à l'URSSAF.

Sur le fond, **les élus** rappellent que l'accord est signé et que si l'URSSAF a la possibilité de remettre en cause l'allègement de charges salariales et patronales spécifiques à un accord d'intéressement, l'accord n'en est pas moins valide. Ainsi sauf à parvenir à la signature d'un avenant répondant aux injonctions de l'URSSAF, ou sauf à ce que la direction dénonce l'accord signé avec la CFDT-VNF, celui-ci devra s'appliquer. En cas de dénonciation de la part de la direction motivée par un surcoût de 40 % de l'enveloppe globale vouée à ce dispositif, en l'absence d'un nouvel accord, celui-ci restera valide pour un an et les sommes prévues initialement devront être versées même si elles seront minorées, pour la part salariale, des charges complémentaires.

Les élus regrettent que dans son rôle de prescripteur d'impôts, l'URSSAF s'attaque à un dispositif favorable aux salariés et remettent en cause des indicateurs historiques et justifiés au regard du COP et de la spécificité de notre établissement et qu'elle soit moins enclin à effectuer son travail pour contrôler l'établissement dans sa pratique illégale d'usage récurrent des heures écrites dont elle a connaissance et pour lesquelles, là non plus, l'employeur ne payent pas les charges qui lui incomberait. Leur intérêt pour l'établissement à géométrie variable renforce encore l'incompréhension et le mécontentement des élus.

Les élus rappellent également qu'à la création de l'EPA et à plusieurs reprises, la CFDT-VNF avait proposé la création d'un dispositif d'intéressement public/privé dans la logique d'une seule communauté de travail. La direction avait indiqué que VNF n'avait pas les moyens financiers de mettre en place un tel dispositif à hauteur de 4 % pour tous les personnels de VNF comme cela existe actuellement pour les salariés de droit privé. Aussi, afin de ne pas pénaliser les salariés de droit privé, la CFDT-VNF avait proposé d'intégrer les 4 % de masse salariale alloués au dispositif d'intéressement pour les salariés de droit privé à leur salaire afin qu'ils ne soient pas pénalisés par cette nouvelle communauté de travail. Là encore, la direction avait indiqué que l'intégration dans le salaire supposerait un surcoût de 40 % de charges patronales ce qu'elle n'était pas prête à accepter.

Pour les élus, au regard de la position de l'URSSAF, le sujet se pose à nouveau. Même si nous parvenons cette fois à obtenir une inflexion auprès de la commission d'appel, cela suscite de grosses inquiétudes pour le prochain accord. De plus, si nous n'obtenons pas cette inflexion, la CFDT-VNF ne signera pas un avenant à tout prix au risque d'avoir des indicateurs moins rémunérateurs pour les salariés. Dans cette situation, sauf à ce que la direction démontre qu'elle puisse juridiquement dénoncer l'accord en dehors de toutes les règles connues (à savoir que l'accord dénoncé continue de s'appliquer pour une durée d'un an engageant la direction dans ce délai à mener de nouvelles négociations) le versement intégrera bien la masse salariale en 2025 et peut être pérennisé sans surcoût supplémentaire pour la masse salariale de l'année N+1 et les suivantes.

Pour la direction, elle confirme qu'un accord d'intéressement privé ne peut pas être étendu règlementairement aux personnels de droit public alors que l'inverse et en effet possible. Elle précise toutefois que l'intégration dans les rémunérations des 4 % originaires du dispositif privé actuel priverait les salariés d'optionner le choix d'un placement sur leur PEE, cela n'étant pas possible pour un dispositif de droit public étendu aux salariés de droit privé.

A ce jour, la direction prévoit en cas d'absence de réponse de la commission d'ici le 17 novembre (ou quelques jours avant) de contacter l'URSSAF afin de savoir s'il s'agit d'un retard pour la réponse ou une volonté de rejeter la demande. Dans un second temps, selon elle, il faudra sûrement se mettre autour de la table pour en parler. Une expertise juridique est toujours en cours sur la pérennité de l'accord signé suite à l'arbitrage de la commission d'appel et à ce jour, la direction ne garantit pas qu'en l'absence d'un avenant, l'accord d'intéressement soit maintenu et les sommes versées l'année prochaine.

La CFDT-VNF a prévenu qu'elle n'accepterait pas de mener des négociations avec un couperet au-dessus de la tête imposant la signature d'un avenant aux conditions de la direction au risque qu'il n'y ait plus rien pour les salariés. Elle a demandé le retour de l'analyse juridique au plus tard à la fin de la semaine suivante et qu'en fonction de celle-ci et de la position de la direction, elle communiquerait aux personnels les appelant, s'il le fallait, à se mobiliser pour défendre leurs acquis sociaux.

La direction s'est engagée à revenir vers les élus au plus tard fin de semaine prochaine sur la pérennité de l'accord d'intéressement pour cette année 2024 et le versement des sommes allouées en 2025 quel que soit l'issue des négociations à venir.

LES CONGES PAYES

Lors de la dernière CDS il a été abordé le sujet des congés payés, suite à la réforme d'ordre public sur l'acquisition des CP pendant la maladie non professionnelle (CP pendant la maladie : la loi prévoit 20 jours et non plus 25 jours en cas d'arrêt sur un an). Après consultation du cabinet d'avocat, il s'avère que cette loi n'est pas une disposition d'ordre public « absolue », donc il est possible d'appliquer des dispositions collectives plus favorables. Ainsi, les dispositions de la convention collective plus favorables que la loi (à titre d'exemple : 25 jours de report possible au lieu de 20) sont donc maintenues et les dispositions plus favorables dans la loi (à titre d'exemple : délai et conditions de report des congés suite à la reprise du travail) s'appliqueront également. Un toilettage de la convention sera fait pour intégrer ces dernières.

Les élus ont demandé si pour un salarié absent deux ans qui a acquis 50 jours de CP, est-il impératif qu'ils les posent sur un délai de 15 mois ou si la direction en est d'accord, peut-il les étaler sur un délai plus long ? De plus, y a-t-il un effet rétroactif à la date d'application de la loi ?

Le sujet de prolonger le délai pour poser ses congés payés restera à la main de l'employeur. L'application de ces nouveaux dispositifs se fera à partir du 1^{er} juin 2024.

QUESTIONS DIVERSES

Fêtes religieuses et Octave

Les élus remercient la direction d'avoir fait le nécessaire pour que les absences pour fêtes religieuses apparaissent dans OCTAVE.

Outlook

Les élus ont indiqué de nouveau que la liste de diffusion des salariés de droit privé ne permet pas de cibler des personnels selon leur résidence administrative. Ils ont émis l'idée de revoir les listes de diffusion, par secteur géographique notamment pour le siège qui, avec les différentes centralisations, se retrouve avec des salariés de toutes les DT.

Marché prévoyance

Les élus ont rappelé la difficulté d'une salariée qui ne perçoit pas sa rente d'invalidité prévue dans le dispositif prévoyance alors que sa situation est connue de la direction depuis plus d'un an.

La direction s'est engagée à solutionner ce problème au plus tard d'ici la fin d'année et à faire un retour auprès de la CDS en janvier.

Participants :

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

Direction : Mme Maud BESEGHEER, DRHM adjointe

M. Thierry DRUESNES

Prise de notes pour le PV

M. Sébastien LEGRAND