



**PROCES VERBAL DE DÉSACCORD
RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2021**

Préambule :

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail : « *si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement* ».

Il est établi, à la suite des 5 réunions de négociation qui ont eu lieu les :

- 15 avril 2021 (Réunion de bilan de la NAO 2020 et cadrage de la NAO 2021),
- 17 mai 2021,
- 31 mai 2021,
- 24 juin 2021,
- 22 juillet 2021,

le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement.

Pendant ces réunions, ont été amenés à participer alternativement en fonction des disponibilités et des thématiques abordées les personnels suivants :

Représentants de VNF :

- Olivier HANNEDOUCHE, Directeur des ressources humaines et des moyens,
- Alexis VIALLE, Directeur adjoint des ressources humaines et des moyens,
- Marie MEVEL, Responsable du Service Gestion Administrative et Paie (SGAP),
- Virgile KACZOREK, Responsable adjoint du Service Gestion Administrative et Paie (SGAP),
- Thierry DRUESNES, Responsable de la Division Relations et Affaires Sociales (DRAS)
- Sébastien LEGRAND, Expert en relations sociales à la DRAS,
- Sébastien CARIOU, Chargé de missions à la Division Recrutement Formation Carrières et Compétences (DRFCC)

Représentants de la CFDT-VNF :

- Rudy DELEURENCE, délégué syndical pour le collège des salariés de droit privé,
- Farida SIAD,

- Florence DEQUIRET.

Dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire 2021, les informations et documents suivants ont été portés à la connaissance de la CFDT-VNF :

- Le cadrage RMPP attribué à VNF,
- Le bilan de la NAO 2020,
- Le nombre de salariés concernés par une mesure en lien avec le rattrapage d'une plage de gestion lors des exercices NAO 2021 et 2022,
- Le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié de mesures NAO sur les 3 dernière années,
- La ventilation des enveloppes « Primes et Expertises » par Direction territoriale et pour le Siège.

1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

1.1 - Propositions de la CFDT-VNF

Préalablement à leurs propositions, les représentants de la CFDT-VNF ont exprimé lors de cette négociation leur désaccord sur le cadrage salarial (dit taux RMPP) alloué par les tutelles et notamment le fait qu'il soit à la baisse quand en parallèle des moyens conséquents sont mobilisés pour la fonction publique.

Les propositions de la CFDT-VNF ont été les suivantes :

- Prévoir la négociation à compter du 2^{ème} semestre 2021 d'un système de valorisation salariale individuelle des salariés en remplacement des mesures « primes exceptionnelles » et « mesures expertise » à effet du 1^{er} janvier 2022 ;
- Mise en place d'une aide à l'achat (ou modification) d'un vélo/véhicule électrique pour verdir le parc automobile des salariés, sous réserve de l'utiliser pour le trajet domicile/travail au moins 1 fois par semaine ;
- Mettre en place un abondement renforcé par la direction de la banque centralisant les dons de jours de repos pour les personnels VNF dont la présence auprès d'un enfant ou d'un proche gravement malade est absolument nécessaire du fait de la particulière gravité de la situation et dépôt des jours de congés perdus (non consommés et non déposés sur le CET) dans cette banque de jours ;
- Mise en place d'outils permettant la mise à disposition des personnels auprès d'autres établissements dans une démarche personnelle, avec une garantie de retour à l'emploi (période à fixer) afin d'enrichir leurs expériences professionnelles ;
- Afficher la répartition des enveloppes « primes exceptionnelles / mesures expertises » par direction territoriale / Siège ;
- Application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour les salariés cadres et non cadres de VNF ;
- Mise en place d'une mesure énergie hors enveloppe à hauteur de 250€ par salarié pour compenser le coût du télétravail des salariés de droit privé pendant la crise sanitaire. Cette mesure serait proratisée le cas échéant pour les personnels qui ont bénéficié du dispositif d'ASA ;
- Mise à disposition d'une enveloppe de 20 000 € pour la gestion des dossiers en commission des carrières et des rémunérations. Le solde de l'enveloppe commission des carrières et des

rémunérations non utilisé est automatiquement réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles. ;

- Soumettre à la délibération du conseil d'administration le versement d'un supplément d'intéressement afin de gommer les effets de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur les indicateurs d'intéressement des salariés de droit privé calculés sur 2020 et notamment les effets sur les indicateurs liés aux péages, à l'investissement et à la formation.

1.2 - Proposition de la direction VNF

Les propositions de la direction ont été les suivantes :

- Mobilisation d'une enveloppe de 403 000 € pour l'application des dispositions de la convention collectives (mesures collectives et individuelles) réparties comme suit :

Mesures 2021	Coût	Répartition estimative
Mesures ancienneté	121 000,00 €	121 000,00€
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	103 000,00 €	66 000,00 €
Prime liée à la mobilité		30 000,00 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique		7 000,00 €
Prime exceptionnelle individuelle	90 000,00 €	30 000,00 €
Augmentation salariale liée à l'expertise		60 000,00 €
Augmentations relatives à la plage de gestion		6 500,00 €
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat		13 000,00 €
Effet report		43 000,00 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)		5 000,00 €
Augmentation mise à disposition		1 500,00 €
Enveloppe commission des carrières et des rémunérations		15 10 000,00 €
Mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		10 000,00€
Total		403 000,00 €

RD TG

- Modification du dispositif de « forfait mobilités durables » afin de permettre un cumul avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par l'article L.3261-2 du code du travail dans la limite de 500 euros (contre 400 euros actuellement applicable) ;
- Soumettre à la délibération du conseil d'administration du 23 juin le versement au plus tard sur la paie d'octobre en 2021 d'un supplément d'intéressement d'un montant plafond de 199.95 euros bruts afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur les indicateurs d'intéressement liés aux péages et à l'investissement calculés sur 2020 ;
- Application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour les salariés cadre de VNF ;

- Mise en place d'un maintien de salaire pour les salariés de VNF en période d'essai par la modification de l'article 6.4.1 de la convention collective ;

2 – MESURES UNILATERALES

Par décision unilatérale, la direction appliquera les mesures suivantes :

2.1 - Cadrage salarial

- Mobilisation d'une enveloppe de 403 000 € pour l'application des dispositions de la convention collectives (mesures collectives et individuelles) réparties comme suit :

Mesures 2021	Coût	Répartition estimative
Mesures ancienneté	121 000,00 €	121 000,00€
Augmentations relatives aux modifications de fiches de poste et aux mobilités	103 000,00 €	66 000,00 €
Prime liée à la mobilité		30 000,00 €
Prime ponctuelle liée à la mobilité géographique		7 000,00 €
Prime exceptionnelle individuelle	90 000,00 €	30 000,00 €
Augmentation salariale liée à l'expertise		60 000,00 €
Augmentations relatives à la plage de gestion		6 500,00 €
Augmentation relative à la garantie individuelle de pouvoir d'achat		8 000,00 €
Effet report		43 000,00 €
Dispositions liées aux maternités et dialogue social (hors SCSNE)		5 000,00 €
Augmentation mise à disposition		1 500,00 €
Enveloppe commission des carrières et des rémunérations		15 000,00 €
Mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		10 000,00€
Total		403 000,00 €

* Si le coût réel d'une ou plusieurs mesures diffère de la prévision exprimée dans le tableau ci-dessus le reliquat est réaffecté pour l'octroi de mesures individuelles liées à la mobilité, la modification de fiche de poste, à l'expertise ou de primes exceptionnelles individuelles. L'utilisation de ce reliquat est portée à la connaissance de l'organisation syndicale signataire du présent procès-verbal.

La répartition des enveloppes par direction territoriale et pour le Siège est communiquée au délégué syndical représentant les salariés de droit privé. Celle-ci est reprise ci-dessous.

Cette décision ne concerne que la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

Répartition de l'enveloppe Expertise et Prime de performance 2021 PAR DT/SIEGE

Enveloppe à distribuer	90 000,00 €
Étiquettes de lignes	Répartition des enveloppes par DT
DIMOA	3 153,07 €
DT CENTRE BOURGOGNE	4 540,16 €
DT NORD - PAS-DE-CALAIS	5 560,72 €
DT NORD-EST	6 250,47 €
DT RHONE-SAONE	5 003,23 €
DT SEINE	13 213,58 €
DT STRASBOURG	5 404,60 €
DT SUD-OUEST	3 834,75 €
SIEGE	43 039,41 €
Total général	90 000,00 €

2.2 - Modification du « forfait mobilités durables »

Le versement du « forfait mobilités durables » peut se cumuler avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par l'article L.3261-2 du code du travail dans la limite d'un plafond.

En accord avec l'article 57 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances, ce plafond initialement fixé à 400 € est porté à 500 euros.

Cette décision s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

2.3 - Impact de la crise COVID-19 sur l'intéressement des salariés de droit privé

Conformément à l'accord NAO 2020 et après concertation avec le délégué syndical du collège des salariés de droit, VNF a soumis à la délibération du conseil d'administration du 23 juin le versement au plus tard sur la paie d'octobre 2021 d'un supplément d'intéressement d'un montant plafond de 199.95 euros bruts afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur les indicateurs d'intéressement des salariés de droit privé calculés sur 2020.

2.4 - Prévoyance

VNF s'engage à ouvrir des négociations avec le délégué syndical de droit privé afin de réviser l'accord d'entreprise instituant des garanties complémentaires "incapacité, invalidité et décès" et d'aboutir à un accord avant le 1^{er} janvier 2022.

Dans le cadre de cette négociation, VNF proposera qu'à effet du 1^{er} janvier 2023, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres soit appliqué au sein de l'établissement.

De plus, VNF proposera dans le cadre de la négociation qu'à effet du 1^{er} janvier 2023, pour les salariés de VNF non couverts par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le taux des cotisations prévu par l'accord d'entreprise instituant des garanties complémentaires "incapacité, invalidité et décès" soit égal à 1,5 % du montant brut des rémunérations versées à chaque salarié concerné dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

En contrepartie des avancées indiquées aux 1^{er} et 2^{ème} alinéas, VNF proposera dans le cadre des négociations précitées l'abrogation à effet du 1^{er} janvier 2023 de l'article 5.3.5 (Décès du salarié) de la convention collective du personnel de VNF.

2.5 – Gestion des absences maladie

VNF s'engage à proposer au délégué syndical de droit privé la signature d'un avenant à la convention collective afin de modifier l'article 6.4.1 de la convention collective afin de :

- permettre le maintien de salaire des salariés en période d'essai en cas d'absence pour maladie ;
- préciser ce que recouvre la condition liée à la prise en charge par la sécurité sociale prévue dans l'article visé.

2.6 -Favoriser la mobilité entre opérateurs du MTE

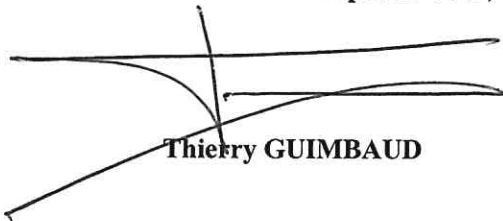
VNF s'engage à étudier les possibilités de mobilité externe et de mise à disposition des salariés en recherchant en lien avec les autres opérateurs du Ministère de la Transition Ecologique les moyens juridiques permettant l'exercice d'une mobilité d'un salarié de droit privé vers un autre opérateur du Ministère précité.

3 - DÉPÔT

A l'issue de la procédure de signature, le présent procès-verbal est déposé auprès de la DREETS.

Fait à BETHUNE, en 4 exemplaires originaux, le **17 SEP. 2021**

Pour l'établissement public VNF,



Thierry GUIMBAUD

Pour le Syndicat CFDT-VNF,



Rudy DELEURENCE

Visa de la Contrôleure budgétaire



Signature numérique de
AMAGLIO-TERISSE
ISABELLE
Motif : VNF Avis 21-185
(avec réserves)
Date : 2021.09.13
19:24:33 +02'00'