



**COMITE TECHNIQUE UNIQUE**  
**Formation représentant les salariés de droit privé**  
**du 09 Février 2021 en visioconférence**

**Présents :**

<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPPLEANTS</b>
Rudy DELEURENCE visio	Elie ATTAGNIANT visio
Farida SIAD visio	Claudine MARQUIS visio
Claudie DORMIEU visio	Didier MANTELET visio
Mathieu BOUTTE excusé	Véronique KLEMCZAK visio
Isabelle TESTU visio	Karine PASCAL visio
Valérie ARZUL visio	Julie COPIN visio
François-Xavier CARON visio	Bertrand NEVEUX visio
Lydie DESMIS visio	Ibrahima DIAWARA visio

Président de séance : Monsieur Olivier HANNEDOUCHE, DRH

Présence côté direction de : Thierry DRUESNES

Prises de notes pour le PV : Sébastien LEGRAND

Pas de déclaration préalable

Début de séance : 14 h 00

La direction souhaite nous informer avant de démarrer la séance qu'il n'y aurait pas d'augmentation de la mutuelle (3,3 % normalement-cf synthèse du ctu privé du 12 Janvier 2021).

**I – Approbation des procès-verbaux**

**Point 1° Approbation du PV du 12 Janvier 2021**

Les élus apportent leurs corrections et rajouts.

Sous réserve de la prise en compte de ces corrections et rajouts le PV est approuvé à l'unanimité.

## II – Consultation et information

### Point 2° Point d'information sur le plan d'épargne entreprise

T. DRUESNES nous a rappelé l'essentiel du PEE à savoir :

- permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations,...) ;
- 5 FCPE (fonds communs de placement)
- versement principalement de l'intéressement (partage possible de la prime sur le compte courant et le PEE)
- prise en charge des frais de tenue de compte et des commissions de souscription des parts par VNF
- Somme bloquée pour 5 ans de chaque versement sauf déblocage anticipé,
- exonération d'impôt sur le revenu de la prime d'intéressement placée au PEE.

Au 31 janvier 2021, on compte 254 épargnants, dont certains ont quitté VNF, pour un total de disponibilités de plus d'un million d'Euros. Les placements se font principalement sur des FCPE à moindre risque, mais cela rapporte peu de gain. T.DRUESNES a proposé de faire une communication aux salariés afin de les informer que les transferts vers d'autres FCPE n'engendrent aucun coûts.

Les élus ont demandé ce qu'il advenait des sommes placés sur le PEE en cas de départ à la retraite mais également en cas de décès du salarié.

Le PEE reste disponible pour les retraités, en cas de décès d'un salarié la famille est informée, par contre si la personne n'est plus salariée, aucune suite n'est donnée. En effet, la direction a souligné un problème sur les fichiers d'adresses des salariés.

Les élus ont demandé qu'un suivi plus approfondi soit fait au niveau des adresses personnelles des salariés, c'est un problème récurrent, notamment pour la FDDP, lors des différents envois. La direction s'est engagée à se rapprocher du SGAP pour s'assurer de la mise à jour des adresses des épargnants sur le PEE.

La direction a ensuite répondu aux différentes questions des élus à savoir :

- *Le placement des jours CET (monétisés) sur le PEE* : en raison du statut de l'établissement, il n'est pas possible de placer des jours de CET (monétisés) sur le PEE, seul l'intéressement ou des versements libres fait directement par le salarié peuvent être placés sur le PEE ;
- *Le nombre de retrait possible du PEE* : le salarié a la possibilité de faire autant de retrait qu'il le souhaite (sur les sommes disponibles, c'est-à-dire placées depuis au moins 5 ans) ;
- *Le délai de disponibilité des fonds* : les fonds sont disponibles 15 jours après la demande du salarié.

En conclusion, les élus ont dénoncé le fait que suite au passage de l'établissement sous le statut EPA, le PEE avait été remis en cause. Même si nous avons réussi à maintenir ce dispositif en nous appuyant sur les accords collectifs, celui-ci se limite désormais à une simple banque pour recueillir tout ou partie de l'intéressement et/ou des versements libres. En effet, le passage à l'EPA a conduit à l'abandon du principe de l'abondement du PEE par l'employeur. A ce titre, les élus ont demandé à nouveau à la direction les textes qui signifiaient cette impossibilité pour un employeur d'EPA d'abonder un tel dispositif.

La direction s'est engagée à transmettre les textes aux élus.

### Point 3° Point d'information sur la grille d'analyse des ruptures conventionnelles

Lors de la NAO 2020, la direction s'est engagée à négocier un accord collectif portant sur la gestion des demandes de rupture conventionnelle avant la fin d'année 2020. La première réunion de négociation s'est tenue début d'année 2021.

Le document présenté ce jour a vocation à informer les salariés sur un dispositif équitable, transparent et sur les mêmes modes de calcul (même si ce n'est pas les mêmes montants) que le nouveau dispositif pour les agents de droit public. Cela permettra également à la direction d'avoir des éléments de langage auprès de la contrôleuse générale sur les dossiers qui lui sont présentés. La direction a tenu à nous préciser que cette grille n'était pas opposable à VNF par les salariés et que toute demande de rupture conventionnelle relevait d'une volonté partagée des deux parties (VNF/le(la) salarié(e)).

La grille présentée met en concordance les intérêts de VNF et ceux du salarié :

Pour VNF :

- en prévision d'une réorganisation,
- après la mise en place d'une réorganisation,
- une situation exceptionnelle.

Pour le salarié :

- embauche dans une autre structure de droit privé,
- création d'entreprise,
- pas de projet – bénéfice du chômage

Les élus ainsi que la direction se sont entendus sur le fait qu'il ne pouvait pas y avoir de rupture conventionnelle dès lors qu'il n'y avait pas d'intérêts pour les deux parties. Néanmoins, la grille a soulevé des remarques de la part des élus.

En effet, les élus ont rappelé que dans le code du travail il n'y avait pas de plafond concernant l'indemnité de rupture conventionnelle, or il est indiqué dans le tableau présenté que celle-ci ne peut être supérieure à 20 mois de salaire. De plus, les élus ont souligné que côté public, la note du DG concernant les ruptures conventionnelles qui vient d'être signée, mentionne un plancher à 10 mois et un plafond à 24 mois.

Les élus ont également rappelé que du temps de l'EPIC, les ruptures conventionnelles étaient négociées sur la même base de calcul que celle retenue pour un licenciement économique (cause de licenciement impossible depuis le passage en EPA) à savoir un mois de salaire/année d'ancienneté dans la limite de 20 mois. Ils ont souligné que la direction savait s'appuyer sur cette ancienne disposition pour imposer un plafond à 20 mois mais refusait de retenir la même logique pour le plancher.

Concernant les demandes de ruptures conventionnelles en prévision d'une réorganisation, les élus ne sont pas d'accords pour prendre en considération l'âge du salarié comme le prévoit le projet de la direction. C'est un élément discriminatoire ! Ils ont précisé que le salarié n'était nullement responsable du choix de la direction de réorganiser un service, et de ce fait il doit être mieux protégé qu'un salarié qui part de son propre chef. L'employeur doit, en premier lieu et avant tout, accompagner le salarié par le biais de formation pour qu'il puisse faire face à l'évolution de son poste. Le cas échéant, si le poste est supprimé, il a une obligation de reclassement où le salarié doit être prioritaire sur les postes vacants et le cas échéant pour une création de poste. Enfin, si aucune solution n'est trouvée et que le reclassement est infructueux dans ce cas le salarié s'il le souhaite doit pouvoir bénéficier de garanties maximales (idem licenciement éco.) et non pas ce qui est proposé dans la grille (entre 1/3 et 1/2 de mois de salaire/année d'ancienneté).

Les élus ont indiqué à la direction leur impression que depuis le passage en EPA, on fait moins que ce qui était « l'usage » avant...

La direction a souligné que l'EPA était financé par l'Etat, et que par conséquent on se doit de faire attention aux dépenses notamment car c'est désormais VNF qui prend en charge l'indemnité chômage qui s'ajoute au coût direct de la rupture conventionnelle. C'est pourquoi, il n'y aura pas d'automaticité dans les ruptures conventionnelles et que chaque situation est analysée différemment. Pour le calcul de l'indemnité proposée dans cette grille, il est calculé sur la base de deux méthodes :

- sur la moyenne des 12 derniers mois ;
- sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

C'est le calcul le plus favorable au salarié qui s'applique et ensuite, en fonction des spécificités de chaque dossier et du contexte, il peut y avoir une négociation entre les deux parties.

Les élus ont rappelé par la même occasion à la direction que contrairement aux agents de droit public, les salariés de droit privé n'ont pas la possibilité de faire usage d'un PM104 leur donnant accès à l'ensemble des postes disponibles au sein du ministère et sur les trois versants de la fonction publique. De plus, ils ont rappelé que pour les salariés de droit privé, la moitié des postes étaient inaccessibles au sein même de VNF (exploitation et maintenance) et qu'à ce titre, s'ils devaient être impactés par un projet de réorganisation qui met en cause leur poste (suppression ou modification de plus de 50% des missions initiales sur lesquelles le salarié a été recruté) il est normal qu'il soit mieux protégé ou accompagné. En effet, les difficultés pour obtenir une mobilité interne et externe seront beaucoup plus compliquées et même impossibles parfois.

Pour conclure, les élus ont indiqué que la grille n'était pas acceptable en l'état, que la première réunion n'avait pas pour objet une négociation mais une simple information qui a été débattue. Cela ne répond pas à l'engagement pris dans la NAO 2020. Les élus ont précisé qu'il serait contreproductif de programmer de nouvelles réunions pour que chacune des parties restent figées sur ses positions et invitent la direction à revoir le projet en prenant en compte la somme des arguments développés dans l'échange de ce jour.

La direction a entendu les arguments des élus et proposent de renvoyer une contre-proposition du tableau. Si un équilibre est trouvé, une réunion pourra être programmée.

#### Point 4° Point d'information sur les entretiens professionnels 2021 consacrés à un état des lieux du parcours professionnel du salarié

La direction nous a informé d'une nouvelle disposition dans le code du travail concernant les entretiens professionnels formation/carrière qui se tiennent tous les deux ans. En effet, un état des lieux sera fait tous les six ans afin de s'assurer/vérifier que :

- les entretiens professionnels formation/carrière ont bien été réalisés tous les deux ans,
- le salarié a fait une action de formation autre que celle obligatoire dans sa mission,
- le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle durant ces six ans,
- le salarié a acquis des unités capitalisables de formation.

Cette disposition a été mise en place en 2018 avec un délai autorisé jusqu'au 30 juin 2021. Les supports 2021 pour la campagne des entretiens professionnels prennent en considération ces nouvelles dispositions.

Les élus ont demandé quelle suite serait donnée à cette nouvelle obligation ? un bilan sera-t-il réalisé ? dans quelle instance sera fait le retour de cette nouvelle obligation ?

La suite est un peu complexe, car en cas de non-respect de certaines de ces obligations et des différents critères exposés ci-dessus, le CPF du salarié doit être crédité d'un supplément de 100 heures de formation. Or, la DGFIP a refusé pour VNF l'adhésion à un OPCO, et ce crédit de formation devrait normalement passer par celui-ci. Pour l'instant il est donc difficile d'être en totale conformité avec le code du travail et une étude est en cours pour savoir les marges de manœuvres à VNF.

Les élus ont souhaité avoir le texte du code du travail concernant cette nouvelle obligation. Ils ont soulevé le manque de communication et d'information sur l'évolution du support des entretiens professionnels qui initialement donnaient lieu à une consultation du CTU Privé. De plus, il aurait été préférable, vu l'antériorité de cette disposition, qu'une communication soit faite avant que les entretiens professionnels débutent. Cela va engendrer une nouvelle charge de travail pour les managers qui vont devoir faire un entretien complémentaire pour chaque collaborateur

Les élus en position de management précisent que ce formulaire a déjà été reçu par les managers. Il n'engendre apparemment pas de problèmes particuliers, le contenu semble plutôt accessible. Néanmoins, une question est posée sur ce qu'on entend par formation obligatoire. De plus, il est indiqué que les managers n'ont pas forcément la visibilité sur les évolutions de salaires du collaborateur sur les 6 années précédentes et que d'ailleurs parfois le salarié lui-même n'en avait plus souvenir. Ce point faisant parti des critères, il serait bien de donner de la visibilité au salarié (BSI) ainsi qu'au manager.

La direction a répondu sur le point formation. Il s'agit des formations en lien avec la sécurité ou propres au poste occupé. Le formulaire étant amené à évoluer, cette précision pourra être rajoutée. En attendant, la direction se rapproche de la DRFCC afin que cette précision soit communiquée auprès des managers.

La direction a indiqué que les entretiens déjà réalisés devront en effet faire l'objet d'un entretien complémentaire pour compléter ce nouveau formulaire.

Les élus ont demandé ce qu'il en était des salariés qui ne passent pas les entretiens professionnels ?

La direction s'est engagée à regarder les situations et à revenir vers les élus lors du prochain CTU.

### **III – Fonctionnement du CTU privé**

Néant

### **IV-Réclamations individuelles et collectives**

Les élus ont fait remonter de nouvelles questions. Nous vous adresserons les réponses non nominatives par mail dès retour de la direction.

## V-Questions diverses

Les élus ont rappelé à la direction de communiquer à nouveau le formulaire décès pour la prévoyance afin notamment de s'assurer de la bonne mise à jour des bénéficiaires.

Une information est prévue dans les prochains jours, la direction se rapproche de la DIRCOM.

Les élus ont également demandé à la direction s'il était prévu, comme cela a été fait au siège, d'organiser la remise des médailles du travail en DT.

La direction va se rapprocher des DT lors de la prochaine réunion des SG afin de voir avec eux ce qu'ils ont fait ou ce qu'ils ont l'intention de faire.

Fin de séance 18h00.