

Voies navigables de France
-
**Synthèse CFDT-VNF de la
réunion ordinaire
de la formation plénière du CTU
du 21 février 2019**

La séance est présidée par Olivier HANNEDOUCHE, directeur adjoint des ressources humaines et des moyens.

Ordre du jour :

I - Désignation d'un secrétaire de séance

II - Approbation des procès-verbaux

1° Approbation du PV CTU Plénier du 22 janvier 2019

III - Information et consultation

2° Consultation sur le projet de plan de développement des compétences **Reporté au 28/03**

3° Consultation sur le projet d'orientations de recrutement et d'emploi à VNF 2019

4° Consultation sur le projet d'instruction relative à l'exercice du télétravail au sein de VNF

5° Information sur le projet de création d'une Direction de l'Ingénierie et de la Maîtrise d'Ouvrage

6° information relative au projet de centralisation instruction des dossiers PAMI (Plan d'aides à la modernisation et à l'innovation) **Reporté au 28/03**

7° Information sur le dialogue de gestion RH- Bilan 2018 et cibles 2019

∞ ∞ ∞ ∞ ∞

Déclarations préalables : CFDT-VNF – FO – CGT

Suite aux déclarations préalables, Olivier Hannedouche indique qu'il répondra en partie aux questions dans le déroulé de l'ordre du jour, certains points en faisant partie. Concernant le recrutement des OPA, VNF se dit autant préoccupé que les OS. L'arrêt des recrutements des OPA est confirmé ainsi que l'abandon du projet de leur fonctionnarisation. Il va y avoir une refonte totale du statut des OPA (statut en rénovation) et VNF sera consulté cette année par le ministère en tant que « gros employeur » d'OPA. La direction confirme que le recrutement de CDD de trois ans (palliatif à l'arrêt des recrutements des OPA) n'est pas satisfaisant et les niveaux de rémunération proposés ne sont pas en phase avec la réalité du marché.

La CFDT-VNF reste dubitative quant à la suite portée sur ce dossier. Elle rappelle que la rénovation du statut OPA est annoncée et promise depuis des années et qu'à ce jour, après la succession de nombreux gouvernements rien n'a bougé. A ce jour d'ailleurs, comme la CFDT-VNF a déjà pu le stipuler et le revendiquer, les OPA ont toujours été écartés de toutes les mesures de reconnaissance salariale et **la CFDT-VNF** insiste à nouveau sur la nécessité de mettre en place un dispositif. Elle demande également que l'enveloppe pour les promotions ne soit pas inférieure pour ne pas faire subir une double pénalité aux agents.

La Direction est confiante sur le fait que la refonte du statut aura bien lieu cette année, le travail semblant, selon elle, bien engagé. Elle confirme la forte probabilité pour qu'il y ait une double gestion : le « stock » des OPA et le flux qui se fera très certainement en CDI de droit public.

La CFDT-VNF interroge la direction sur le choix du recrutement sous statut de CDI de droit public ? En effet, **la CFDT-VNF** rappelle son attachement au statut des OPA pour lequel elle souhaiterait avenir et perspective. Pour autant, si celui-ci devait s'arrêter, quel serait pour les agents l'avantage d'un statut de CDI de droit public plutôt que celui de droit privé comme pour les mainteneurs actuellement présents dans l'EPA ? Le contrat en CDI public est encore moins protecteur que celui de droit privé car il prive le personnel des avantages de la convention collective et de tous ses avantages sociaux. A l'inverse pour la direction, cela sera l'occasion de faire de nouvelles économies de charges salariales sur le compte des agents sans compter l'économie sur la prévoyance et complémentaire santé etc.

La CFDT-VNF rappelle à ce titre que les mainteneurs de droit privé n'ont, eux non plus, aucune perspective en matière d'évolution de carrière ou de mobilité.

La Direction confirme que le mode de recrutement en CDI de droit public est financièrement plus intéressant.

La CFDT-VNF quant à elle confirme que VNF n'est pas concurrentiel sur le marché du travail et qu'il est primordial et urgent de faire évoluer les rémunérations des OPA. En effet, afin de pouvoir positionner convenablement les grilles de salaire pour les prochains recrutements envisagés en CDI de droit public (celles-ci ne pouvant être en incohérence avec les grilles salariales des OPA et des mainteneurs), la revalorisation de ces dernières est indispensable.

La CFDT-VNF souhaite revenir sur sa proposition de la révision du règlement intérieur du CTU Plénier avec la proposition d'un amendement concerté avec les autres organisations syndicales.

La direction confirme que cette demande commune de révision du règlement intérieur doit être formalisée par écrit et sera à transmettre à la direction afin d'inscrire ce point au prochain ordre du jour du CTU.

Les OS confirment qu'elles feront conjointement cette démarche.

II - Approbation des procès-verbaux

1° Approbation du PV CTU Plénier du 22 janvier 2019

III - Information et consultation

5° Information sur le projet de création d'une Direction de l'Ingénierie et de la Maitrise d'Ouvrage

Présentation de la nouvelle direction par Monsieur SPAZZI, préfigurateur identifié par la direction.

A notre question, Monsieur SPAZZI indique ne pas avoir encore entre les mains sa lettre de mission de préfigurateur.

Il explique que le but est de mieux consommer les crédits d'investissement de l'EPA car ce qui est encore possible aujourd'hui avec des crédits minorés ne le sera plus demain si ces derniers augmentent. En effet, selon la direction même si le budget n'est, encore une fois,

pas à la hauteur des attendus pour 2019, VNF doit être prêt pour 2020. Selon la direction, les orientations budgétaires affichées dans le projet de loi d'orientation sur les mobilités (LOM) laissent entrevoir une augmentation des crédits d'investissement et VNF se doit d'anticiper afin de ne pas se retrouver en situation de non consommation ou de mauvaise consommation des crédits qui serait catastrophique pour sa crédibilité. Pour entamer ce travail de configuration, toutes les unités Grand travaux des DT ont été passées en revue. Il faut selon la direction parvenir à optimiser la consommation des crédits et mutualiser les moyens en DT pour y parvenir. Enfin, Monsieur SPAZZI explique qu'il s'est beaucoup déplacé dans les services et qu'il a pu faire le tour de toutes les DT. Il lui reste encore à se rendre en DT Rhône Saône et Sud-Ouest sur son second tour de France.

La CFDT-VNF indique que c'est sur le terrain que les crédits arrivent trop tardivement avec un frein sur le premier semestre, des déblocages en septembre / octobre avec la consigne d'être consommés avant fin novembre et réalisés par des entreprises qui ne peuvent tenir les délais. Il faut être logique, les crédits qui arrivent en fin d'année ne peuvent être consommés pour les grands travaux qu'il y ait une direction spécifique à cet usage ou pas.

De plus la CFDT-VNF indique son inquiétude quant à la méthode de la direction :

- Une décision de principe avant toute information et consultation des instances ;
- Une information des personnels lors de la cérémonie des vœux sans même prendre la peine d'informer les élus en CTUP ;
- Et ce jour une présentation en CTU Plénier sans document préalable.

Monsieur SPAZZI propose de faire la présentation de son document et à notre demande, il s'engage à nous le transmettre à la suite du CTU Plénier. En toute transparence, ce document n'étant aucunement classifié comme confidentiel, vous trouverez celui-ci en pièce jointe.

Le document reprend :

- Le diagnostic réalisé par la direction ayant conduit à cette décision de principe ;
- La méthode de travail retenue;
- Le calendrier ;
- Les enseignements des deux tours de France encore inachevés pour le second ;
- Le diagnostic sur l'effectif global concerné (entre 120 et 150 agents) ;
- Les scénarios de mise en œuvre à l'étude par la direction ;
- Les 4 scénarios organisationnels à l'étude ;
- La gestion des fonctions supports et les deux options à l'étude ;
- Les évolutions futures avec un scénario cible qu'il convient de définir.

La CFDT-VNF indique qu'elle n'acceptera pas une consultation des instances sur le scénario retenu dès le mois de mars. Pour elle, cela ne pourrait se faire sans avoir au préalable mesuré l'impact que ce scénario générera sur les personnels concernés ni sans avoir mené une réelle concertation avec ces derniers découlant sur une synthèse (questions/réponses/inquiétudes etc.). De fait, **la CFDT-VNF** demande de changer le point de consultation en mars en point d'information afin de connaître tous les tenants et aboutissants pouvant permettre de rendre un avis éclairé sur la question. Il est également primordial d'obtenir en amont le retour des personnels impactés par la création potentielle de cette direction que cela soit directement ou indirectement (DIEE / SG Siège / RH etc.)

M. SPAZZI indique comprendre notre demande et en prendre note.

La CFDT-VNF rappelle par la même occasion, que la centralisation n'est pas toujours synonyme d'optimisation et d'un meilleur fonctionnement.

Le diagnostic conduit par la direction amène à rechercher un scénario qui ressemble sensiblement à une nouvelle centralisation des activités d'ingénierie et de la Maitrise d'Ouvrage exercées en DT. D'autant plus que Monsieur SPAZZI indique que le scénario 3 dit « de juxtaposition » est celui qui semble être pour la direction le plus indiqué à ce stade.

La CFDT-VNF indique qu'il manque également le scénario qui consisterait à renforcer les pôles existants en DT qui ont la compétence et le savoir-faire, et s'interroge sur le fait que ce scénario n'ait pas été étudié ?

M. SPAZZI indique que certaines DT ont des moyens insuffisants, qu'il est nécessaire de mutualiser car les besoins ne sont pas en continu et ne permettraient pas d'occuper à 100% sur les sujets locaux toute une équipe. De plus, il rappelle les contraintes liées au plafond d'emploi qui obligent la direction à réfléchir sur le « comment mieux faire avec les moyens existants ».

Aussi, l'idée de la direction est de regrouper les grands travaux en une direction pilotée par le Siège, en maintenant les personnels sur 3 à 4 sites : ces personnels (entre 120 et 150) assureront les études et la programmation de travaux sur l'ensemble du territoire et non pas uniquement sur le périmètre de leur Direction.

Monsieur SPAZZI indique qu'il sera nécessaire de quantifier le besoin en ETP rattaché aux fonctions supports pour cette direction.

La CFDT-VNF indique qu'il ne s'agira pas de déshabiller Pierre pour habiller Paul et qu'il ne faudra pas diminuer les ressources supports des DT au profit de cette nouvelle direction. Elle rappelle également que les agents ne doivent pas subir de mobilité imposée et que cela peut engendrer des difficultés quant au projet de la direction notamment en termes de regroupement sur un nombre de sites réduits. De plus, cela va pouvoir engendrer de nombreux déplacements car un projet de ne se conduit pas uniquement de son poste de travail mais plus efficacement sur le terrain.

Monsieur SPAZZI indique qu'il pourra s'agir d'une montée progressive en fonction des départs à la retraite. Pour autant, il est vrai qu'une fois qu'une équipe atteindra un seuil critique d'agents il pourrait y avoir des propositions de mouvements ou des reclassements pour les agents qui resteraient isolés dans les petits services.

Si à ce stade rien n'est acté, la proposition qui semble se détacher des autres serait de maintenir 3 à 4 sites >> Lille, Paris, Nancy ou Strasbourg, Dijon ou Lyon.

La CFDT-VNF s'interroge sur la centralisation dans les Sièges des DT et au Siège de VNF d'un bon nombre d'activités exercées initialement en UTI ou en DT. En effet, la méthode se généralise (CGN / GBCP / Les réflexions sur le domaine / la gestion des dossiers PAMI etc.) Quel sera le rôle des responsables D'UTI et du Directeur Territorial dans les années à venir ? Pour les petites DT, n'est-on pas sur une disparition annoncée de ces dernières ?

Monsieur SPAZZI indique qu'il s'agit d'une question politique à laquelle il ne peut répondre car cela relève du DG.

La CFDT-VNF demande une consultation avec des éléments concrets et qu'une synthèse des concertations menées avec les agents soit transmise aux représentants du personnel. En effet, l'ensemble de ces éléments sont nécessaires afin que les élus puissent rendre un avis éclairé.

La CFDT-VNF rappelle également qu'il n'y a pas que les études et grands travaux pour l'ingénierie en DT. En effet, beaucoup d'agents interviennent en UTI y compris sur des sujets de plus petite envergure mais tout aussi capital pour les DT. Que va devenir la chaîne

hiérarchique en DT sans les personnes ressources ? N'y aurait-il pas un risque de perte de compétence et, de fait, la disparition de l'ingénierie de proximité ?

De plus, la CFDT-VNF se méfie toujours des morceaux d'ETP identifiés et bien souvent perdus... il y a une estimation des besoins très théorique et au final le résultat n'est pas conforme au réel besoin, il y a souvent une sous-évaluation (dixit expérience du CGN).

Comment sera quantifié le temps passé par les agents sur les missions ingénierie ?

Comment va s'organiser l'utilisation et la répartition du budget ?

Monsieur SPAZZI indique que c'est la direction de l'ingénierie qui organisera les priorités de dépenses plutôt que d'accélérer des dépenses inutiles chaque année par DT.

La CFDT-VNF fait remarquer le calendrier de consultation de ce projet et les échéances programmées qui sont tendues et même illusoires. La CFDT-VNF ne souhaite pas qu'un projet comme celui-là soit mené « tambour battant » et en mode « rouleau compresseur ». Il est primordial que chaque étape du processus de la concertation avec les personnels impactés et de dialogue social avec les instances soient respectés quitte à revoir ce calendrier ambitieux. Ce projet de création de direction sera présenté en mars et la CFDT-VNF souhaite rappeler sa demande de transformation du point de consultation en point d'information et souhaite également des échanges réguliers sur l'avancement de ce dossier.

3° Consultation sur le projet d'orientations de recrutement et d'emploi à VNF 2019

La CFDT-VNF rappelle l'engagement du directeur général suite à sa demande : aucun refus de prolongation de mise à la retraite sans un avis médical qui l'interdirait. Dans le cadre d'une réorganisation, le directeur général n'a pas d'opposition à la prolongation d'activité si l'agent accepte de s'inscrire dans la démarche de la nouvelle organisation.

Encore une fois, la CFDT-VNF souligne la difficulté liée à la double gestion « ETP et ETPT » Il est toujours difficile voire impossible d'atteindre les plafonds de ces deux indicateurs si ce n'est qu'en recrutant un maximum de CDD en fin d'année pour atteindre le plafond d'emploi ETP au 31/12 sans impacter celui des ETPT tout au long de l'année.

Après la logique d'un seul remplacement sur 2 dans le cadre de la RGPP, nous atteignons maintenant un seul remplacement sur 3 départs, ce n'est plus possible ! Sur le terrain, le moral et la confiance pour l'avenir est au niveau zéro. A la DTSO, le sujet est de s'interroger désormais sur ce qui va devoir fermer ou sur les missions qu'ils vont être amenés à abandonner !

Vote contre de toutes les OS. La direction convoquera à nouveau comme le prévoit les textes le CTU Plénier. La date est fixée au 8 mars.

La CFDT-VNF a profité des échanges portant sur les suppressions d'effectifs et des réorganisations et centralisations qui en découlent pour inviter le CHSCT Central à revenir sur l'organisation du GBCP suite aux résultats de l'expertise menée. Dans certaines DT, on est déjà dans la seconde phase qui consiste à la mise en place d'un service facturier alors que des difficultés existent déjà dans les CSP, que cela a très largement été mis en avant dans le rapport d'expertise et qu'aucune préconisation n'a été mise en place.

7° Information sur le dialogue de gestion RH- Bilan 2018 et cibles 2019

La CFDT-VNF dénonce l'ultra précarisation des saisonniers et des CDD suite à l'instruction unilatérale de la direction de procéder uniquement aux recrutements de CDD sous statut de

droit public. En effet, outre le fait de perdre en rémunération, ces derniers perdent également le bénéfice de la convention collective, de tous les avantages sociaux associés, de la prime de précarité de 10% de fin de contrat et subissent une flexibilité à outrance dans le cumul de leurs contrats courts. **La CFDT-VNF** propose de mettre en place un équilibre dans le recrutement des CDD de droit privé et de droit public en tenant compte des besoins et des situations.

Une nouvelle fois, **la CFDT-VNF** ne peut que dénoncer cette gestion purement comptable dont font les frais au quotidien tout le personnel. La charge de travail, la pression ne font que s'accroître et les conditions de travail et de bien-être au travail de se dégrader. Poursuivre dans cette voie c'est la mort de VNF et de son personnel. Cela est d'autant plus vrai que VNF ne bénéficie même pas du temps et des moyens suffisants pour investir et anticiper les baisses d'effectifs. Elle les subit de plein fouet avec un effet direct sur le personnel qui ne bénéficie au passage d'aucune reconnaissance.

Comme indiqué dans sa déclaration préalable **la CFDT-VNF** dénonce qu'après un plan social organisé sur la dernière décennie, c'est désormais un plan social accéléré qui se met en place d'ici 2022.

4° Consultation sur le projet d'instruction relative à l'exercice du télétravail au sein de VNF

La CFDT-VNF note la prise en compte de la quasi-totalité de ses amendements qu'elle a porté seule en CHSCT Central. Elle en remercie la direction. Une clarification dans la rédaction de l'article portant sur la reconnaissance en accident de travail d'un accident survenant pendant l'exercice du télétravail dans les mêmes circonstances que s'il était intervenu en situation ordinaire de travail a été portée à notre demande. De plus une autre clarification dans la rédaction de l'amendement proposé par **la CFDT-VNF** au CHSCT Central portant sur la possibilité de l'agent à recourir au télétravail sur site distant suite à un projet de réorganisation a également été actée en précisant que cette possibilité ne pourra être examinée qu'à sa demande.

La CFDT-VNF est également intervenu pour rappeler à la direction que le télétravail n'avait pas vocation à être plafonné à une seule journée par semaine mais que l'instruction en prévoyait deux et que nous souhaitons qu'il n'y ait plus de position de posture unilatérale de la direction vis-à-vis des demandes des personnels. Nous avons d'autant plus dénoncé la pratique d'une 1/2 journée par semaine pour laquelle Monsieur HANNEDOUCHE s'est engagé à revoir la situation des personnels concernés.

La CFDT-VNF se félicite de son implication sur le dossier du télétravail et pour avoir porté seule et obtenu la totalité des amendements qui, nous le souhaitons, permettront d'asseoir ce dispositif et de l'améliorer dans l'intérêt des personnels.

Vote sous réserve des mises à jour demandées :

CFDT-VNF : Pour

FO : Pour

CGT : Abstention

La séance est clôturée à 16H15.

Les autres points de l'ordre du jour sont reportés à la séance de mars.