

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

24 JUIN 2021

M. VIALLE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance : Patrick BLANC – CFDT-VNF

Aucune déclaration préalable

En préambule et en réponse aux interrogations des organisations syndicales sur la fermeture du réseau saisonnier à la mi-août :

- à la DT Nord Pas de Calais : de Calais à Saint-Omer,
- sur le secteur 2 du canal de Bourgogne,
- sur le bureau des péages de Thionville au 10 août,

La direction a assuré que VNF est en mesure de régulation temporaire ce qui démontre auprès des tutelles que les mesures de reprise d'emploi ne permettent pas d'assurer un niveau de service satisfaisant. Ces fermetures restent symboliques quantitativement, le canal de Calais est très peu fréquenté. Néanmoins la direction reconnaît la difficulté pour les agents de voir passer ce canal en basse saison. Compte tenu de la trajectoire allouée en terme d'effectifs par les tutelles, VNF n'a pas d'autres choix que de réduire ses missions. Par contre, la reprise d'emploi inscrite au COP pour 2022 (validée par la loi de Finances) est moindre par rapport aux autres années.

La CFDT-VNF a alerté depuis des semaines sur la baisse du niveau de service avec le passage de la basse saison en plein mois d'août (vers le 10 août). Le désengagement de VNF sur la voie d'eau risque d'engendrer :

- le désintérêt des saisonniers à revenir travailler à VNF,
- le manque d'investissement sur le secteur fluvial et une offre de service dégradée proposée aux usagers,
- une dégradation du réseau par manque de navigation (baisse du niveau d'enfoncement, prolifération des plantes invasives etc.)

La stratégie de VNF de fermer certains canaux (sur trois secteurs) n'est pas pertinente pour récupérer des effectifs auprès des tutelles qui pourraient s'en satisfaire. Le discours du directeur général va à contre sens : face aux organisations syndicales, il admet son inquiétude face à la baisse des effectifs et l'effet induit (report des missions sur le personnel restant) et a contrario face aux parlementaires, il ne porte pas le manque de moyens, ni les contraintes qui pèsent sur VNF. Il ne doit pas y avoir de service public différencié selon les territoires.

La CFDT-VNF déplore la méthodologie utilisée qui ne prend pas en compte l'aspect humain. La gestion des saisonniers, dont les contrats ont été diminués et reportés dans des délais très courts (du jour au lendemain) en sont un exemple.

La direction a indiqué que le sujet serait abordé en réunion DS/DG

I – Approbation des procès-verbaux

Approbation du PV du 22 avril 2021

Approbation du PV du 20 mai 2021

Les PV ont été adoptés à l'unanimité.

II – Consultation et information

Point 1° Consultation sur le bilan de formation 2020

Présentation par David THIERS pour la DRFCC

L'activité de la formation a été dégradée en 2020 en raison du contexte sanitaire (confinement obligatoire, jauge à respecter...). Le niveau de performance est inférieur à 50 % par rapport au taux de réalisation des années précédentes.

Rappel des orientations et du public visé par le plan de développement des compétences 2020 :

La politique nationale de formation en 2020 s'est inscrite dans les orientations nationales pluriannuelles de formation 2020-2022 :

- Orientation 1 : Accompagner la modernisation de VNF
- Orientation 2 : Participer à une culture de la sécurité partagée
- Orientation 3 : Renforcer la professionnalisation des filières « cœurs de métier » : maintenance, exploitation-gestion hydraulique, et RH
- Orientation 4 : Offrir un accès universel à nos actions de formation

4 154 agents à former, la cible prioritaire étant le personnel dont l'accès à la formation est difficile à savoir : les agents de terrain, les agents d'exploitation (1847 agents), les OPA...Des prestataires privés et le CVRH ont proposé des formations en distanciel.

La CFDT-VNF a indiqué que les C Exploitation font partie des agents que l'on forme le plus souvent car une grande partie de leur formation est obligatoire notamment celles liées à la sécurité...

Les crédits ouverts en 2020 sur les actions de formation hors frais de déplacement et de rémunération se sont élevés à 1 640 000€ répartis entre les formations nationales et locales, soit +16 % par rapport à 2019.

Le taux d'accès à la formation en 2020 s'élève à :

- 49,6% pour les personnels de droit public,
- 35,1% pour les personnels de droit privé.

En 2020 :

- 320 formateurs internes (forte mobilisation) contre 293 en 2019,
- 1988 personnes ont été formées contre 3212 en 2019,
- 2167 personnes n'ont pas été formées contre 1047 en 2019,
- 3563 stagiaires (une personne qui a suivi au moins une formation) ont été formés, soit une baisse de 19% suite au contexte de la crise sanitaire (1606 stagiaires ont été formés sur la sécurité),
- 5863 journées de formation ont été dispensées, soit une baisse de 55%.

Deux solutions de formations digitales ont été proposées suite à la crise sanitaire pour maintenir le lien avec les personnels.

La première plateforme expérimentale **Rise Up** a été ouverte à 1550 utilisateurs, les trois formations les plus suivies sont :

- télétravail,
- loi de transformation de la Fonction Publique,
- présentation PEC C3

C'est 666 heures de formation/consultation qui ont été réalisées à partir de la deuxième plateforme Liberté VNF (**Edflex**). Les catégories les plus visitées sont :

- collaboration,
- efficacité,
- anglais

Les trois cycles les plus consultés sont :

- télétravail,
- leadership,
- bien-être au travail.

Les formations obligatoires vont pouvoir être anticipées grâce au campus digital qui est la porte d'entrée de l'offre formation de VNF. Il permet d'identifier les certifications qui arrivent à échéance dans les trois ou six mois à venir et de programmer les sessions de formation.

La CFDT-VNF a demandé si parmi les personnes concernées par un départ de VNF, certaines ont été formées à un concours qui les a amenées à trouver un poste en dehors de l'établissement.

La direction n'a pas de réponse à cette question, elle s'est tenue aux dix thématiques de la formation.

La CFDT-VNF a souligné la mise en évidence des effets de la crise sur la formation en 2020 avec les reports, les annulations de formation et le temps d'adaptation qui a généré une baisse de réalisation des actions de formation d'environ 50 %. Elle a rappelé que l'indicateur formation n'a pas été retenu par les tutelles pour compenser l'effet de la crise sanitaire dans le cadre du complément d'intéressement octroyé aux salariés de droit privé. La présentation du jour confirme qu'il aurait dû en faire partie.

S'agissant de la formation des saisonniers et leur accompagnement **la CFDT-VNF** avait demandé que le plan de formation soit adapté afin de proposer des actions leur permettant

d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de leur poste. Aussi, elle a interrogé la direction sur les formations mises en place pour ces personnels et le résultat produit.

En réponse, **la direction** a indiqué que le bilan présenté ne porte pas de focus sur les formations des saisonniers. Toutefois, il est possible d'extraire des indicateurs concernant la formation des saisonniers mais le module ne sera réactivé qu'en fin d'année (sept/oct). Ils auront accès à un contenu digital à distance complété d'un contenu en présentiel par des formateurs internes.

S'agissant des formations nécessaires à la tenue du poste, **la direction** a précisé qu'un groupe de travail avec des représentants des DT a été constitué en particulier de la DT CB : une solution a été proposée, mais n'a pas été retenue à ce jour car jugée pas suffisamment efficace et trop localisée (DT CB). L'objectif a été d'attendre le début de l'automne pour avoir une proposition concrète et efficace.

La CFDT-VNF déplore n'avoir eu aucune information sur le sujet, la campagne des saisonniers a été relancée dans les mêmes conditions que l'année dernière alors que des améliorations auraient pu être apportées, notamment sur les formations pratiques qui doivent systématiquement être dispensées par des personnels titulaires plutôt que des CDD, de par leur meilleure connaissance du métier.

Selon **la direction**, une partie du groupe de travail a fait fausse route, il était plus opportun de profiter de la présence d'EluFACTORY qui est pertinente sur l'accompagnement en terme de formation et d'attendre quelques mois supplémentaires. Au CTU plénier de Septembre une première présentation sera faite, avec un phasage et une première maquette du projet.

Vote

CFDT-VNF : Abstention.

Elle a souligné les efforts réalisés qui ont permis d'assurer un relai et une continuité pendant cette crise sanitaire. Pour autant, des manquements sur la gestion de la formation des saisonniers sont constatés. Le bilan et certains manquements, s'ils s'expliquent de par la crise sanitaire, ne peut à ce stade pas recevoir un vote favorable.

FO et CGT : POUR

Point 2° Point d'information lié aux projets de refonte de process et outils de la gestion domaniale

Présentation du diaporama par Marie-Astrid VERON sur le point d'avancement des projets domaniaux

Le projet de processus a pour objectif d'améliorer les procédures de la gestion domaniale et de conduire le changement avec l'arrivée des nouveaux outils.

Etapes du processus depuis le mois de février :

- Validation de la grille tarifaire (prix de l'occupation du domaine) à intégrer dans GeDo (outil qui remplacera Scott et qui a reçu la validation du comex du 19 mai). Le catalogue a été complètement revu afin de proposer des tarifs plus équitables et transparents.
- Lancement des travaux de construction d'un parcours Formation (4 DT interrogées). Nouvelles demandes de formation suite à l'étude d'impacts RH.
- Communication dans les Clubs Domaine (national et locaux : 4 sur 7 entre avril et juin) et Club Immo.
- Finalisation des développements pour août
- Poursuite de la fiabilisation des données de SCOT avec les DT
- Préparation de la migration des données de SCOT vers Observado
- Préparation de la formation prévue pour l'automne
- Poursuite du travail de spécifications (retard)
- Replanification => décalage de la mise en production de quelques mois (le 1^{er} janvier n'étant plus tenable)
- Démarrage des travaux de reprise de données (2 actions transmises aux DT)

Point sur les ressources en ETP mises à disposition :

DSIN / Programme des projets domaniaux : depuis janvier, recrutement d'un Directeur du programme qui a pour mission l'élaboration du planning et la coordination entre la DSIN, la DEV et les prestataires informatiques.

DEV / GeDo: Pas de recrutement possible de CDD. Recrutement d'un prestataire «Data analyst» à temps plein jusque décembre pour aider à la préparation de la reprise de données et l'accompagnement des DT avant l'arrivée de l'outil.

Le décalage du planning a reporté de fait les travaux de reprise des données, la priorité étant de finaliser les spécifications de l'outil.

DEV / Observado: Pas de recrutement possible de CDD recrutement d'un intérimaire en juillet pour 4 mois afin d'aider à la fiabilisation des données d'inventaire et l'accompagnement des DT. Cette arrivée tardive a des conséquences sur le niveau de fiabilisation de l'inventaire et la mise en production de l'outil. La priorité sera d'accompagner les DT jusqu'à la fin de l'année pour qu'à la mise en production, ce niveau soit acceptable.

Aurélié Millot confirme qu'il y a du retard sur le développement de GEDO, les dates ne sont pas encore fixées mais les équipes sont informées des avancées.

Aurélié Millot a indiqué que les outils mis en place comme Observado ne remplaceront pas les déplacements sur le terrain. Ces déplacements se poursuivront et VNF en a besoin, ces outils doivent simplifier les actions sur le terrain. Une application mobile spécifique sera déployée pour cela et les outils faciliteront la remontée d'informations du terrain à l'administration.

La CFDT-VNF a précisé que depuis des mois un travail de fiabilisation de l'inventaire est en cours, certaines données dans SCOT étant erronées. Il est donc impératif de les stabiliser avant de les transférer sur Observado. La CFDT-VNF a souligné à nouveau l'impact de la baisse des effectifs et l'inquiétude qui en découle des agents concernant l'absence de moyens mis à disposition et les délais imposés. Elle a indiqué que toutes ces réorganisations qui se suivent

(en rappelant celle à la DT NPDC, où des postes restent gelés ou en attente à cause du plafond d'emploi) génèrent souvent une surcharge de travail sur le personnel encadrant. Pour tous les personnels plus ou moins impactés, faute de moyens, c'est encore une charge de travail qui s'ajoute aux autres.

Aurélié Millot : Sur les moyens humains dans le cadre de ce projet, il existe un réel besoin pour assurer la reprise des données. Le recrutement de CDD n'étant pas possible dû au plafond d'emplois, d'autres solutions ont dû être trouvées comme le recours aux intérimaires. Le retard n'est pas lié au manque de CDD, mais au projet en lui-même qui s'avère être plus complexe que prévu.

La CFDT-VNF a rappelé qu'une fois que les outils seront opérationnels, le problème ne sera plus le même et ce n'est donc pas le fond du projet qui est mis en cause. L'inquiétude porte sur la phase transitoire : comment fait-on pour y aller et comment ? Les retours que nous avons fait ressortir l'absence de moyens donnés aux agents de terrain et aux assistants domaine pour mener à bien leur mission de vérification, de consolidation des données avant le transfert. La charge de travail a été sous-estimée et risque de générer des tensions au niveau des personnels. Les montages pour contourner le plafond d'emplois en jonglant avec des CDD et des intérimaires n'aident en rien et a bien dû complexifier les choses. **La CFDT-VNF** a conscience qu'il faut composer avec les contraintes qui s'imposent malheureusement à VNF même si elle en dénonce l'incohérence. Ce qu'elle revendique avant tout, c'est que les personnels puissent travailler sereinement et avoir les moyens de tenir les objectifs fixés par la direction.

La direction a indiqué que la contrainte des effectifs n'induisait pas uniquement le recours aux intérimaires, qui reste un coût élevé par rapport au coût d'un CDD. L'établissement fonctionne sur une logique « d'enveloppe » entre le siège et les DT avec un peu de fongibilité pour servir les situations d'urgence. L'intérim reste un coût disproportionné par rapport aux CDD.

La CFDT-VNF indique que c'est exactement ce qu'elle dénonce depuis le début. Faire croire qu'il y a des économies d'argent public en supprimant des emplois est une bêtise sans nom car il faut bien des moyens humains pour faire le travail et contourner cette contrainte par des externalisations massives de nos missions ou des recours aux intérimaires coûte au final bien plus cher pour des résultats parfois bien moindres.

Si la direction des ressources humaines sait dire aux organisations syndicales qu'elle décale des projets RH ou qu'elle ne traitera pas immédiatement tel ou tel dossier faute de temps ou de moyens, elle doit appliquer le même principe pour les autres directions et services. Il faut obtenir les moyens cohérents par rapport aux projets de réorganisations conduit par la direction ou alors arrêter de lancer des projets et des réorganisations. Tout faire en même temps sans donner les moyens aux personnels n'est plus possible.

Point 3° Point d'information sur la campagne d'apprentissage 2021-2022

Présentation du diaporama par Alexis Vialle

Pour l'année 2021/2022, 14 apprentis ont été recrutés, dont 11 poursuivent actuellement leur cursus. En 2020, le nombre de stagiaires (hors collégiens) a augmenté, ils sont au nombre de 80 du lycée à l'enseignement supérieurs (y compris les ingénieurs des mines).

Le MTE a mis en place un certain nombre de dispositifs pour inciter leur recrutement.

Pour devenir un établissement apprenant, il faut :

- maintenir et développer les compétences professionnelles,
- ouvrir l'établissement vers l'extérieur pour favoriser l'apprentissage des jeunes en augmentant leur nombre et en poursuivant la politique d'alternance.

Dans le cadre de sa politique d'alternance, VNF recrute 25 apprentis par an dans les domaines préconisés suivants :

- marchés et achats publics,
- ressources humaines,
- la maîtrise d'ouvrage,
- l'ingénierie de maintenance,
- l'informatique,
- la sécurité prévention,
- l'ingénierie de l'eau et de l'environnement...

L'alternant est embauché en CDD de droit privé à temps plein et rémunéré, sur une période de 1 à 3 ans. Sa formation doit conduire à un titre certifié ou à un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel dans des domaines variés.

L'alternant doit s'engager à travailler pour VNF pendant la durée de son contrat et suivre la formation dispensée en CFA.

Le maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire à la formation de l'apprenti. Il doit également contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé. Il doit réunir des conditions de diplôme et/ou d'expérience professionnelles dans le même métier et il ne doit pas s'occuper de plus de deux apprenti(e)s à la fois. Une gratification d'un montant net de 480 € lui sera versée dans les conditions suivantes :

- au titre de la 1ère année du contrat : 50% après la période d'essai et 50% en juin
- au titre des années suivantes : 50% en décembre et 50% en juin.

Depuis le 5 mai 2020 de nouvelles dispositions sont à prendre en compte avec le décret 2020-530 qui fixe pour une durée limitée (jusqu'au 6 août 2024) les modalités de titularisation d'un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des travailleurs handicapés, à l'issue d'un contrat d'apprentissage. Le décret prévoit une information obligatoire des apprentis concernés par ce dispositif.

Sur les 25 recrutements autorisés, 11 apprentis poursuivant leur cursus sont déjà inscrits. Sur les 40 demandes émanant du siège et des DT, seulement 14 nouveaux recrutements pourront ainsi être autorisés à cause du plafond imposé par la loi de Finances.

La CFDT-VNF regrette que les autorisations de recrutements plafonnées à 25 freinent l'envie des personnels de VNF de transmettre et d'accompagner les jeunes. Il aurait été appréciable

d'obtenir une augmentation des autorisations de recruter hors plafond d'emploi. Dans le contexte économique difficile, notamment pour les plus jeunes pour qui le gouvernement dit vouloir mobiliser de nombreuses aides, il aurait été également logique de revoir l'indemnité allouée aux apprentis ou des aides complémentaires. Toutes les décisions ne sont pas à la main de VNF, notamment le plafond d'emplois ou les recrutements hors plafond d'emplois, mais il faudrait que la direction soit plus porteuse auprès des politiques.

La direction a indiqué avoir pris contact auprès des tutelles pour savoir dans quelle mesure une augmentation du plafond d'emploi et du budget relatif à l'apprentissage pourraient être portés.

La CFDT-VNF a demandé à la direction d'élargir la réflexion sur l'accueil des stagiaires afin que VNF réponde présent pour aider les jeunes.

La direction a souligné que pour 2021, 130 stagiaires supplémentaires ont été accueillis par rapport à 2020. Pour l'apprentissage, VNF a bien entendu que dans les UTI les agents étaient prêts à encadrer et accueillir des stagiaires. Pour autant, certaines DT reviennent sur leur demande car leur besoin n'est plus d'actualité. D'autres DT rencontrent des difficultés pour recruter des apprentis.

La CFDT-VNF a demandé à connaître la tranche d'âge des apprentis de VNF et leur répartition.

En réponse, **la direction** a indiqué que les apprentis ont en moyenne entre 21 et 25 ans avec des profils licence/maitrise. L'effort se porte sur des profils post-bac à niveau BAC +3 et BAC +4, l'idée n'étant pas d'avoir une approche élitiste. Elle relancera le chef de bureau aux tutelles afin de revoir le plafond d'emploi. En cas d'accord, une information sera communiquée aux représentants du personnel.

Point 4° Point d'information sur la situation de l'emploi

Présentation du diaporama par Alexis VIALLE

La CFDT-VNF a rappelé que l'accord sur la cartographie des emplois prenait fin en décembre 2021 et que la question quant à son renouvellement doit être soulevée. Il est à noter qu'en fin d'année 2020, VNF a atteint la limite d'embauche de salariés privés (12 %). De plus, il convient de prendre en compte une nouvelle catégorie de personnel : les CDI de droit public. Certains CDD ont déjà été requalifiés en CDI public. Un engagement avait été pris de basculer tous les CDD de longue durée (de plus de 12 mois) en CDI, notamment les CDD qui occupaient des postes pérennes. En effet, certains cumulent 5 ans d'ancienneté sous contrat précaire... Aussi, **la CFDT-VNF** a demandé qu'un point soit réalisé sur l'analyse des missions effectuées (surcroît d'activité / remplacement / missions pérennes). De plus, elle a interrogé la direction sur l'organisation des concours d'agents d'exploitation en 2021 et la communication mise en œuvre.

La direction dit avoir relancé les DT pour obtenir un tableau récapitulatif concernant l'avancement du processus de CDIsation. Les retours sont en cours, elle rappellera cet

engagement lors du prochain réseau des SG et s'engage à faire un retour sur ce sujet lors du prochain CTU plénier.

S'agissant des concours, **la direction** a indiqué que certaines DTs assurent leur organisation. Aussi, elle reviendra vers les organisations syndicales ultérieurement pour leur apporter davantage d'informations.

Enfin, en ce qui concerne l'équilibre public/privé, les tutelles seront interrogées sur un assouplissement de cet accord. Les négociations pourront démarrer à la rentrée.

La CFDT-VNF a rappelé que les risques et les inquiétudes de 2012 n'étaient plus les mêmes. Les risques majeurs désormais sont l'externalisation de nos missions, la précarisation des emplois au sein de VNF et pourrait être la généralisation des CDI de droit public. Un CDI de droit public est moins précaire que le CDD, mais protège moins bien que le statut ou le CDI de droit privé. La baisse des effectifs qui s'opère depuis des années a généré la suppression de 800 postes, surtout dans les métiers de l'exploitation. A l'époque, cet accord avait pour objectif de sécuriser les deux statuts à la création de l'EPA. Aujourd'hui, il faut remettre ce sujet à plat afin d'étudier l'opportunité de le reconduire et dans quel périmètre.

La direction a confirmé les propos de la CFDT-VNF et propose une présentation plus souple que celle de l'accord actuel. Elle reviendra en septembre vers les organisations syndicales afin d'organiser un groupe de travail sur le sujet, constitué de 2 représentants de chaque syndicat.

Date du prochain CTU Plénier : le 22 juillet 2021