



COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

17 FEVRIER 2022

M. Olivier HANNEDOUCHE, préside la séance

Secrétaire adjoint de séance :

Déclarations préalables : FO

Suite aux interrogations concernant la revalorisation des frais de repas pour les personnels privés, **la CFDT-VNF** note que la revalorisation des frais de repas concernant les personnels publics n'est pas à la main de VNF mais de celle du MTE.

Toutefois, **la CFDT-VNF** a tenu à souligner que la direction pouvait revaloriser à hauteur de 9 €, comme pour les salariés de droit privé, les titres restaurant pour les personnels publics. **La CFDT-VNF** a appuyé sa demande sur le problème actuel du pouvoir d'achat, il est impératif que la direction mobilise des enveloppes conséquentes afin de pallier aux effets de l'inflation et à l'augmentation du coût de la vie, quitte à ce que cela se fasse sur du pluriannuel.

Elle a demandé d'ouvrir rapidement une négociation sur le sujet rémunération (NAO et partie publique).

Dans un second temps, **la CFDT-VNF** a interrogé la direction sur la mutuelle des personnels publics. Le référencement MGEN / MTE en cours actuellement et jusque 2026, peut-il empêcher l'évolution d'une prise en charge à hauteur de 50 % de VNF dès 2024 des frais de complémentaire santé ? Cela obligera-t-il à attendre 2027 ?

Si tel devait être le cas il sera primordial de mettre en place le support juridique qui permettra de verser l'équivalent aux personnels publics.

La CFDT-VNF a également regretté le manque de communication concernant le départ du DRH adjoint, Alexis VIALLE, et a souhaité un calendrier social avec une répartition des sujets par référent. Elle a demandé également qui, à la place de M. VIALLE, présiderait les instances et participerait aux réunions annexes au vu des nombreux chantiers en cours ?

La direction a précisé que sur le sujet du pouvoir d'achat, elle a conscience que c'est une réelle préoccupation des personnels. Elle a indiqué qu'une enveloppe de 200 000 € avait été mobilisées pour verser l'indemnité inflation à hauteur de 100€ pour les personnels qui perçoivent un salaire inférieur à 2000€/mois (2000 personnels publics/privés). Cette somme ne sera pas remboursée par l'Etat en raison du statut d'EPA de l'établissement qui devra le financer sur sa propre masse salariale. Pour la mutuelle, une accélération s'opère dans la partie publique (il y aura deux valorisations prévues sur 2023 et 2024). L'accord ministériel en cours risque de faire tomber le référencement de 2026. Le point sera développé en CTU public. Concernant la présidence des instances et des réunions de négociations, un référent sera désigné par thématique et aura en charge le sujet du début à la fin.

La CFDT-VNF a regretté que l'ensemble du personnel n'ai pas pu bénéficier de cette prime car la hausse du pouvoir d'achat touche tout le monde. Cette disposition étant une décision

politique, il est anormal que cela se fasse sur un budget constant et au dépens d'autres mesures qu'auraient pu mettre en place VNF. La masse salariale aurait donc dû être abondée dans ce sens par le gouvernement. Malgré cela, **la CFDT-VNF** a rappelé que la masse salariale en 2021 n'avait encore une fois pas été utilisée en totalité et que le solde aurait pu être redistribué aux personnels.

La direction a précisé qu'elle s'en félicitait car l'excédent n'était pas perdu pour VNF mais repartait dans la trésorerie et était utilisée, entre autre, pour la modernisation du réseau.

Pour **la CFDT-VNF**, ce n'est pas aux personnels de financer la modernisation du réseau de VNF. Plus de 800 postes ont été supprimés entre 2013 et 2021, 400 suppressions de plus sont programmées dans le COP d'ici 2025 ce que **la CFDT-VNF** dénonce en permanence. Ces suppressions de postes occasionnent directement une surcharge de travail pour les personnels qui doivent être valorisés dans ce sens, dans le cas contraire, c'est la double peine !

Avant d'aborder l'ordre du jour de la réunion, **la CFDT-VNF** a demandé un point au prochain CTU plénier en présence de M. SPAZZI sur les réorganisations en cours à la DIMOA, notamment suite à l'annonce d'un passage prévu en CTU de proximité de la DT RS.

Consultation sur les orientations de recrutement et d'emploi à VNF en 2022

Présentation par Olivier Hannedouche

La cible notifiée en ETPT en 2021 a présenté un écart de 9. On ne peut jamais accoster la totalité des ETPT suite à des départs d'agent non prévus, donc réellement moins de 4 ETPT sous la cible. Concernant les ETP ceux-ci ont été accosté à 100 %. La direction reconnaît néanmoins une réelle tension sur les effectifs.

Quelques chiffres de ce bilan 2021 :

271 sorties de personnels

218 entrées de personnels

148 départs à la retraite

38 ARL consommées, les cycles de mobilités ont été meilleurs.

Le total des effectifs pérennes au 31/12/2021 est donc de 3900 personnes.

Il y a un décalage concernant les départs à la retraite en raison de nombreuses prolongations d'activité traitées. Suite à une remarque d'une organisation syndicale, la direction s'est engagée à revoir ce sujet avec les secrétaires généraux.

La CFDT- VNF a demandé pourquoi il y a eu moins de recrutement en ARL C exploitation à savoir 31 au lieu de 38, comme cela s'est déjà passé à la DT BS dans les années précédentes. Il n'est pas acceptable de supprimer des ARL alors qu'on se bat pour garder des effectifs. **La CFDT-VNF** a dénoncé la difficulté que VNF rencontre sur l'organisation des recrutements et notamment sur la tenue des concours (souvent publiés en milieu d'année-période de vacances).

La direction a précisé qu'il y a eu un recul de recrutement pérenne en milieu d'année 2021 suite au recalage des ETPT. Les ETPT sont le chiffre qui reflète les moyens que mobilisent

l'établissement dans sa force de travail. Pour la difficulté de la tenue des concours, elle a pour objectif de dissocier l'arrêté d'ouverture des concours de l'arrêté de localisation des postes afin de pouvoir anticiper les recrutements.

Prévisions 2022 :

300 sorties de personnels (180 retraites et 120 autres départs)

270 entrées de personnels

Une baisse prévisionnelle au 31/12/2022 de -30 personnes pour arriver à un effectif total de 3 870 personnes.

La direction a rappelé que 34 personnes ont bénéficié d'une « déprécarisation » et sont passés en contrat à durée indéterminée. L'orientation 2022 est fixée en Janvier mais il faudra tenir compte des aléas en cours d'année.

La direction est revenue sur les métiers de l'exploitation et la maintenance (éclusiers principalement), essentiellement impacté par la transformation du réseau de l'établissement. Seront mobilisés des CDD de transition (CDD Public) qui vont permettre, durant la période de modernisation, de maintenir le service public. Compte tenu de l'engagement de ne pas imposer de mobilité géographique au personnel, ces CDD permettront la transition jusqu'à la nouvelle organisation. Il est prévu 60 recrutements pour l'année 2022.

La CFDT-VNF a demandé comment la direction comptait pérenniser les CDD de transition ? en CDI public ? La CFDT-VNF rappelle l'engagement de la direction de limiter le recrutement des CDI publics à la maintenance au regard malheureusement du moratoire sur les recrutements d'OPA. De plus des ouvrages seront amenés à disparaître sur le long terme avec la mise en route des PCC, qu'advient-il de ces CDD ? on risque d'avoir plus de CDD que d'agents titulaires à certains endroits donc une perte de savoir. Pourquoi refuser un recrutement sous statut à la place du CDD de transition si l'agent accepte une mobilité future dès son recrutement ?

La direction a rappelé la fin de l'accord sur la répartition public/privé au 31 décembre 2021. A ce jour, il existe toujours un décret emploi (de 2014) qui précise que la maintenance et l'exploitation concernent du personnel public. La « déprécarisation » se fera automatiquement sur un statut public via un accompagnement spécifique selon la demande (sur l'exploitation on reste sur des PETPE). Si la modernisation se fait sur le long terme il n'est pas question de garder des CDD au-delà de 5 ans mais bien de « céderiser » toujours avec un accompagnement. Les postes seront à pourvoir par les agents en toute connaissance de cause, il faut utiliser les CDD de transition afin d'éviter les ARL. Néanmoins, si des agents qui ont connaissance de la mobilité et sont intéressés par le poste ils resteront prioritaires. Des consignes seront données dans ce sens auprès des SG. Sur le transfert des compétences et du savoir, **la direction** a conscience que c'est un sujet de préoccupation pour l'établissement, elle a donné l'exemple de l'atelier de Fégin où les agents allaient transmettre leur savoir faire aux nouveaux collègues.

La direction a précisé qu'au sein de la DIMOA et l'ingénierie en général, le taux de vacance reste élevé en raison d'une difficulté à recruter (beaucoup de concurrence qui mobilisent des emplois : le Grand Paris, les jeux Olympiques...). Il y a un manque de perspective au sein de l'établissement qui pousse les personnels à quitter l'établissement, il y a un questionnement interne à avoir. Concernant les OPA, le moratoire est transformé en décision définitive, des

discussions restent en cours au sein du ministère mais les conclusions des échanges n'arrivent pas jusqu'à l'établissement. **La direction** a reconnu avoir plus d'informations par les organisations syndicales. L'évolution de ce statut est un gros sujet de préoccupation.

La CFDT-VNF a rappelé l'échéance du maintien des enveloppes promotions jusque 2024 concernant les OPA ce qui inquiète les personnels. Beaucoup d'attente sur leurs valorisations salariales également. **La CFDT-VNF** a constaté que dans la note d'orientations d'emplois 2022 il y avait des emplois ciblés pour les recrutements de personnels de droit privé notamment dans les domaines de l'ingénierie, de l'informatique et du développement. Cela veut-il dire qu'on s'interdit de les recruter en dehors de ces périmètres ? 20 recrutements de salariés de droit privé pour 2022, cela semble un peu rigide...**la CFDT-VNF** a tenu à rappeler également qu'on ne favorise pas les mobilités en interne, l'établissement a plutôt tendance à aller recruter en externe. De plus, on multiplie les publications de poste vacants avec finalement une suppression du poste au lieu de recruter sous statut privé. La suppression d'un cycle de mobilité induit un recrutement tardif (souvent sur la fin d'année) ce qui conduit à une souffrance sur les équipes restantes en raison de la surcharge travail.

La direction a précisé que la politique salariale des OPA n'est pas à la main de l'établissement, c'est pour celle des CDI publics que l'établissement souhaite avoir de plus transparence, en lien avec le ministère. Néanmoins, l'établissement ne souhaite pas décrocher les deux grilles salariales. Les mesures catégorielles dans la Loi de Finances 2022 sont budgétées donc dans le portefeuille du ministère, il faudra voir comment les mettre en œuvre au sein de l'établissement. Concernant la liste annoncée pour les recrutements des salariés de droit privé, celle-ci n'est pas exhaustive, il sera toujours possible d'en recruter sur d'autres secteurs. Par contre, elle veillera au respect de l'équilibre public/privé.

La direction a ensuite évoqué l'augmentation sensible (+10) du nombre de contrat en alternance, ils sont au nombre de 35 (en 2022) répartis sur l'ensemble des filières professionnelles de VNF. Ils ne sont pas comptabilisés dans le plafond d'autorisation d'emplois des opérateurs de l'Etat.

Concernant les travailleurs handicapés, l'établissement a souhaité mettre en place une politique plus ambitieuse pour leur recrutement notamment sur le nombre de recrutement et sur la catégorie (viser des catégories A ou B), car actuellement la plupart sont de catégorie C. Pour cela, une politique de recrutement direct sera mise en œuvre en 2022 c'est-à-dire sans passer par le concours (contrat d'un an et si satisfaisant on fonctionnarisera le travailleur handicapé). L'objectif reste d'atteindre le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

La CFDT-VNF a demandé si le recrutement des travailleurs handicapés était orienté sur du personnel public ?

La direction a répondu que ce n'était pas exclu mais dans tous les cas, après un an il serait fonctionnaire.

Il est ensuite passé aux votes les orientations de recrutement et d'emploi à Voies navigables de France en 2022

FO/CGT/CFDT-VNF - **CONTRE**

Questions diverses

La CFDT-VNF a souhaité revenir sur le déploiement du CAMPUS VNF, elle a rappelé la nécessité de former les personnels et de leur laisser le temps de se former (il faut parfois 40 heures de disponibles pour suivre la formation dans son intégralité). Certains chefs d'équipe n'ont pas été formé sur l'outil et doivent faire passer les entretiens professionnels dématérialisés sur l'outil.

La direction a précisé qu'elle referait un point avec les SG sur les personnels non habitués à utiliser les outils informatiques. Elle a précisé qu'un retour d'expérience sera fait vers mai/juin sur le sujet des entretiens professionnels dématérialisés.

La CFDT-VNF a confirmé que les 100 € versés ne sont pas imposables (prime).

La CFDT-VNF a demandé d'avoir un calendrier reprenant l'ensemble des réunions de négociations (NAO et commissions CCR) à venir.

CTU PLENIER EXTRAORDINAIRE **8 MARS 2022**

Secrétaire adjoint de séance : Monique ESQUENET – CGT

Pas de déclaration préalable

Seconde consultation sur les orientations de recrutement et d'emploi à VNF en 2022

La CFDT-VNF regrette la façon de faire de la direction. Celle-ci reste sourde aux remarques et interrogations des OS et ne se donne même pas la peine de s'interroger à nouveau sur son projet de l'amender en tenant compte de nos remarques. C'est une nouvelle convocation de pure forme ce qui est contraire à l'esprit de la négociation et de la concertation. **La CFDT-VNF** dénonce cette méthode récurrente et appelle la direction à un retour au réel dialogue social.

Il est ensuite passé aux votes les orientations de recrutement et d'emploi à Voies navigables de France en 2022

FO/CGT/CFDT-VNF : **CONTRE**

Questions diverses

Retour sur le tract de la CGT, **la direction** répondra directement à la personne et ne fera pas de réponse en mettant copie l'ensemble des personnels.