



## Réponses du DG à la lettre ouverte de la CFDT-VNF lors de la réunion DS/DG du 13 septembre 2022

Le 2 septembre dernier, vous avez été destinataire de la lettre ouverte de la CFDT-VNF au directeur général dans laquelle un certain nombre de questions étaient posées.

La réunion de ce mardi 13 septembre entre les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives et le directeur général, a été l'occasion pour ce dernier d'apporter quelques éléments d'actualités et de répondre à notre courrier. Ci-dessous, vous trouverez les éléments de réponse apportés :

- **Le devenir du corps des PETPE et de leur régime indemnitaire**
  - **Où en est la rédaction des projets de textes réglementaires ?**

Il y a trois projets de décrets en attente au guichet unique (décret sur le nouveau statut des PETPE des DIR, des PETPE de VNF et un projet de décret sur le futur régime indemnitaire des PETPE de VNF (PEVNF). La direction comme le ministère espèrent un retour des documents dans les prochaines semaines.
  - **Quelle sera la marge de manœuvre des organisations syndicales afin de faire évoluer ces textes ?**

Aucune marge de manœuvre n'est prévue sur les décrets. La marge de négociation portera sur la note de gestion ou sur le protocole du futur régime indemnitaire (RIVE) dans les limites qui seront permises par le décret indemnitaire. Les briques composant ce futur régime indemnitaire ont été présentées aux organisations syndicales lors de l'unique réunion bilatérale qui s'est tenue avant l'été (PSR/PTETE – ISH/ICT – Complément annuel (CA)). Dans un premier temps, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il y aurait seulement une bascule technique, c'est-à-dire la reconduction dans le nouveau régime indemnitaire du régime indemnitaire actuel à l'instar de ce qui a été fait pour le RIFSEEP, en garantissant aucune perte de rémunération.
  - **Quand verrons-nous les versions finales de ces textes ?**

Les versions finales seront présentées aux organisations syndicales après validation du guichet unique.
  - **Quand serons-nous consultés en instance sur ce sujet ?**

La consultation aura lieu dès la sortie des textes du guichet unique et avant l'envoi au Conseil d'Etat.
  - **Avez-vous d'ores et déjà obtenu des garanties formalisées sur le prolongement de l'ICT pour les prochaines années dans le cas où le nouveau régime ne soit pas mis en place à cette échéance ou s'il ne voit pas le jour ?**

Aucune garantie à ce jour, mais le directeur général indique avoir déjà formulé officiellement la demande de prolongation de l'ICT à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 si les textes évoqués n'étaient pas sortis à cette date. A ce stade, il reste confiant sur la capacité d'obtenir les textes dans les délais. En effet, il informe avoir rencontré la Direction du Budget et le Guichet Unique qui, selon lui, auraient bien compris l'urgence de ce dossier et ceux-ci ne tarderaient pas à donner leur réponse.

Le DRH a indiqué en parallèle de ces discussions, qu'à ce jour, l'application de l'ISH selon les DTs était disparate et parfois injuste. La volonté (il conviendra de s'en assurer le cas échéant !) serait d'harmoniser en prenant en compte le calcul le plus favorable pour le nouveau régime indemnitaire. En clair, tirer vers le haut plutôt que vers le bas !

**A nos remarques portant sur l'absence de transparence et de retours suite à nos interrogations et propositions lors de l'unique réunion bilatérale, la direction a indiqué qu'elle ne pouvait pas anticiper les arbitrages du Guichet Unique et qu'elle était dans l'obligation d'attendre ce retour préalablement.**

**La CFDT-VNF** a dénoncé cette posture sachant que la direction aurait pu faire le choix (sur la base du projet de texte qu'elle a transmis au Guichet Unique tout en émettant la réserve de leur retour) de débuter la concertation et la négociation sur les conditions d'application de ce futur régime indemnitaire. Il est inconcevable de consulter les représentants du personnel sans qu'au minimum ils puissent avoir une vue d'ensemble qui garantisse l'absence d'impacts générés par ce nouveau statut et régime indemnitaire et que celui-ci apporte éventuellement quelques améliorations salutaires.

**Suite à ces échanges et notre insistance, la direction a accepté la tenue d'une réunion bilatérale le 10 octobre pour échanger sur ce sujet.**

**Concernant la création du 4ème grade (C 3 +),** la direction a indiqué que le sujet de sa création est toujours en discussion et qu'aucune décision n'a été prise.

Sur ce point, **la CFDT-VNF** a rappelé, comme elle l'avait déjà fait lors d'une réunion au ministère, qu'il n'était pas envisageable de recommencer une mise en œuvre lamentable comme cela a pu être le cas avec le PPCR en 2017. A ce titre, **il est indispensable d'obtenir, si ce grade est créé, le reclassement de tous les C3 issus du concours dans ce nouveau grade.** Une période de plusieurs années pour effectuer ce rattrapage ne serait pas acceptable.

**Concernant le sujet de la note de gestion VNF pour les corps techniques,** la direction s'est engagée à nous fournir rapidement le projet qui sera présenté le 30 septembre prochain au CTU public.

- **Impact des mesures salariales sur la masse salariale de VNF**

➤ **Quel abondement prévoit le ministère pour la revalorisation du point d'indice et la mise en œuvre de toutes les décisions qui s'imposent à VNF et impactent fortement la masse salariale de VNF?**

A ce jour, aucun abondement n'est prévu et annoncé pour 2022, d'ailleurs la direction générale n'y croit pas. Selon elle, il en sera peut-être autrement en 2023 dans le cadre d'une année pleine. Pour autant à ce stade, elle n'a aucune certitude sur ce fait.

**La CFDT-VNF** a informé la direction qu'elle avait demandé, lors de son rendez-vous du vendredi 9 septembre avec le Ministre Christophe BECHU, que soit abondé la masse salariale de l'établissement afin de ne pas remettre en cause les négociations en cours, l'application de décisions et sa capacité à recruter.

➤ **Quels sont les impacts de la loi de finances rectificative sur les budgets d'investissement et de fonctionnement de VNF ?** A ce stade aucun.

➤ **La direction va-t-elle présenter un budget rectificatif lors du Conseil d'Administration du 17 octobre prochain ?** Quel montant VNF devra absorber sur ses fonds propres et quels impacts éventuels en découleront ? Les chiffres et estimations des différentes mesures ne sont pas finalisés, une visibilité sera donnée au prochain CA VNF du 17 octobre. Il est fort probable que sur le budget rectificatif présenté au prochain CA, il faille recourir aux fonds propres de VNF pour faire la jonction sur la masse salariale 2022.

Dans le cadre des discussions avec la direction sur le pouvoir d'achat, l'une de nos propositions faisait consensus, à savoir : la revalorisation des **Titres Restaurant (TR)** pour les personnels de droit public. Malheureusement à ce stade, compte tenu des nombreuses mesures salariales prises en charge sur la masse salariale 2022, la direction a indiqué qu'elle serait dans l'incapacité d'y donner suite cette année.

**La CFDT-VNF** a renouvelé sa demande concernant la revalorisation des **TR** en rappelant le caractère alimentaire de cette mesure. Elle a rappelé également que la participation aux frais de restauration qui avait servi de base de calcul pour le montant actuel a été revalorisée de 7 %. La direction ne donnera pas suite cette année mais à notre demande et devant nos arguments, le Directeur général a convenu que cette demande était légitime et qu'il envisagerait sa mise en œuvre dès 2023 sous réserve de la soutenabilité financière et de l'accord des tutelles budgétaires.

Aux arguments du Directeur général sur les efforts concédés en faveur des personnels ces dernières années, **la CFDT-VNF** a rappelé qu'en plus de l'inflation galopante, l'augmentation des coûts de l'énergie allait neutraliser ces efforts. En soit, s'il ne faut pas nier quelques avancées parfois significatives, dans le contexte actuel, il est impossible de s'en satisfaire.

- **Clause de révision triennal du COP : orientations d'emplois**

➤ Que portez-vous au nom de VNF dans le cadre des discussions avec nos tutelles pour la révision triennale du COP sur les reprises d'emplois ? Quels sont vos arguments ? A ce stade quelle est l'écoute des tutelles et à quoi devons-nous nous attendre pour les trajectoires d'emplois des 3 prochaines années ?

Le Directeur général a indiqué qu'il ne remettait pas en cause les trajectoires d'emplois initialement définies dans le COP mais avait porté et défendu l'octroi de 60 ETP de transition pour le plafond d'emploi 2023 afin de permettre à VNF de passer le cap de la modernisation. Ces arguments semblent être les mêmes que ceux **de la CFDT-VNF** à savoir qu'il est impossible sur les plafonds d'emplois actuels (plus de 800 postes déjà supprimés et 400 de plus d'ici 2025) de réussir à remplir toutes nos missions et en parallèle à conduire les projets de modernisation. A notre stupéfaction, **selon lui**, ces 60 ETP de transition en 2022 auraient fait la démonstration que cela fonctionnait. Il indique qu'il aurait déjà de la chance d'obtenir cet arbitrage, ce qui ne semblait pas être gagné pour le moment.

**La CFDT-VNF** tient à rappeler les propos du Directeur général à la signature du COP lorsque nous avions dénoncé les plafonds d'emplois pour les années 2022 – 2023 – 2024 – 2025. Celui-ci avait indiqué qu'à l'heure de la renégociation dans le cadre de la clause de révision triennale, il serait en capacité de faire la démonstration aux tutelles que VNF savait se doter d'un vrai projet, que l'établissement se mettait en situation d'atteindre ses objectifs et qu'il fallait lui donner de la souplesse et des moyens pour y parvenir. Selon ses propos de l'époque, une fenêtre de tir devait s'ouvrir pour peser dans les arbitrages et minorer ces premières orientations qui pourraient être rediscutées.

Quelle mauvaise surprise pour **la CFDT-VNF** d'entendre que « le crédit revolving d'emploi » de 2022 que nous allons commencer à rembourser à hauteur de 10 ETP par an allait être « minoré » à l'aide d'un nouveau crédit qu'il faudrait rembourser également à partir de 2024. Comment espérer l'arrêt de l'hémorragie des effectifs si le Directeur général de VNF lui-même s'en satisfait et se contente de demander plus de CDD au dépens des effectifs pérennes sachant qu'en plus, malgré ces CDD, le solde des effectifs sera négatif ? **En conclusion, nous serons toujours moins nombreux d'année en année pour en faire plus et cela même avant que la modernisation ait pu se faire ! Nul doute qu'il saura s'en satisfaire et qu'il comptera sur sa direction de la communication pour nous faire croire qu'il vient de remplir un exploit dans l'intérêt de VNF et de son personnel ! Chacun jugera !**

Concernant la crise énergétique, le bouclier tarifaire ne s'applique pas sur les tarifs professionnels. De plus, le gouvernement prévoit d'ores et déjà que les entreprises et établissements publics devront faire des efforts pour limiter leur consommation.

- Que prévoit la direction de VNF face à la commande du gouvernement d'établir un plan de sobriété?

Suite à la commande du gouvernement, un plan de sobriété énergétique qui dégage un certain nombre d'actions doit être établi et présenté au gouvernement pour la fin du mois de septembre voire début octobre. Aussi, VNF travaille sur un certain nombre d'actions et de pistes qui à ce jour, ne sont ni arrêtées ni chiffrées. L'objectif fixé aux établissements publics est d'atteindre une baisse de 10 % sur ses dépenses énergétiques.

**La CFDT-VNF** a demandé à ce que les mesures ayant un impact sur les organisations et sur les conditions de travail des agents fassent l'objet d'une présentation en CHSCT Central y compris s'il est nécessaire d'en réunir un exceptionnel sur le sujet.

- La hausse de l'électricité et du gaz a-t-elle été évaluée et quelles conséquences sont prévues sur le budget de fonctionnement ?

Comme cela a été dit précédemment, le Directeur général indique que le CA d'octobre présentera un budget rectificatif qui prendra en compte, si nécessaire, les ajustements. Il précise qu'en juin un premier budget rectificatif avait été présenté et validé et que des surcoûts liés à l'augmentation du coût de l'énergie ont déjà été absorbées par VNF depuis le début de l'année.

- Quel budget supplémentaire prévoyez-vous de mobiliser pour mettre fin aux passoires énergétiques que sont encore de nombreux logements de services, ce qui pèse fortement sur les charges des occupants ?

Le Directeur général a indiqué que cela fait partie des sujets évoqués lors de la table ronde ministérielle et qu'il a demandé des budgets pour cela.

**La CFDT-VNF** a tenu à sensibiliser fortement le DG et a réclamé des engagements concrets. En effet, il n'est pas imaginable de laisser certains de nos logements énergivores à la seule charge des agents. Soit VNF déploie les moyens pour permettre l'isolation et un mode de chauffage approprié ou, dans le cas contraire, une réflexion doit être menée pour aider ces agents à absorber ces augmentations. Il est primordial d'avoir une réflexion d'ensemble et des actions simultanées car remplacer une chaudière au fuel par une pompe à chaleur ou un poêle à granules n'apportera aucune économie si la maison est une passoire énergétique. De plus, vu des augmentations d'ores et déjà constatées sur les granules (multiplier par 3) et l'électricité (+15% l'année prochaine) ce n'est plus tenable et absorbable pour les agents. **La CFDT-VNF** demande des budgets en conséquence et une réelle mobilisation pour ces actions.

- Comprenez que face à une baisse continue des budgets de fonctionnement et au regard des premiers sujets développés dans cette déclaration, nous nous interrogeons sur la capacité de VNF à les absorber. Cela pourrait-il remettre en cause les budgets d'investissement au profit des budgets de fonctionnement ? Si oui, quels seront les impacts sur la mise en œuvre des projets en cours et futurs ?

Les budgets d'investissement ne seront pas remis en cause et n'ont pas vocation à alimenter la masse salariale ou le budget de fonctionnement. Si cela s'avère nécessaire, le Directeur général indique que VNF pourra s'appuyer sur la réserve de fonds propres VNF qui n'a pas atteint à ce jour un seuil critique.

En parallèle de ces échanges, le Directeur Général a annoncé un séminaire orienté Exploitation, maintenance et Gestion hydraulique sur Lyon les 14 et 15 décembre pour tous les managers de VNF jusqu'au niveau CEEP.

Il est également prévu une convention cadre sur le premier semestre 2023 pour les personnels des autres domaines.

Dès le début de l'été, la **CFDT-VNF** avait interpelé le DRH sur l'absence de reconduction des conventions avec les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS). Celles-ci permettent en effet, aux pompiers volontaires de notre établissement, de suivre les formations obligatoires liées à leur engagement civique mais également les modalités pour être libérés de leurs obligations professionnelles afin de venir en renfort de leur caserne en cas d'intervention et d'urgence.

Suite à nos nouvelles interpellations, Monsieur le DRH a indiqué que dès cette rentrée de septembre, il serait proposé une instruction du DG. L'objectif de celle-ci sera d'officialiser la consigne déjà passée auprès des directeurs territoriaux à savoir : libérer sur justificatif, sauf nécessité de service impérieuse, tous les personnels qui en font la demande.

- Dans quel délai allez-vous signer cette instruction ?
- Dans quel délai allez-vous la communiquer aux personnels ?

La direction a indiqué vouloir relancer la dynamique des conventions départementales. Pour autant, conformément au souhait de la **CFDT-VNF** renforcé par l'intervention du Ministre de l'intérieur, la direction a indiqué qu'elle avait donné pour consignes verbales aux DTs, dans l'attente d'une décision formelle du Directeur général, d'autoriser les absences des pompiers volontaires sous réserves de justificatifs et des nécessités de service. La direction a confirmé que le projet était rédigé et en phase finale de relecture. Cette décision devrait rapidement être signée et consultable. Dans l'attente des conventions, la décision du directeur général prévoira bien, comme la **CFDT-VNF** l'avait proposé, un maximum de 8 jours d'absence sous réserve une nouvelle fois des nécessités de service et d'un justificatif.

**A la marge de la réunion, la CFDT-VNF** a salué, malgré le contexte difficile, la réelle négociation qui avait eu lieu cette année concernant la NAO à l'inverse de l'année dernière.

Enfin, la **CFDT-VNF** a sollicité officiellement le Directeur général sur l'application de l'article 5 de la loi de finances rectificative passée au mois d'août. Celle-ci donne la possibilité aux salariés de droit privé de demander avec l'accord de l'employeur le rachat de RTT postérieurs à 2022 dans des conditions bien définies et favorables pour le salarié (pas de cotisations sociales, majoration à 25% et défiscalisation) jusqu'en 2025.

La **CFDT-VNF** et la direction regrettent que cette loi ne soit pas étendue aux personnels de droit public mais convient qu'il serait anormal d'en priver les salariés de droit privé d'autant plus qu'il s'agit d'une loi. Pour autant, tout en donnant son accord de principe et son souhait d'appliquer cette disposition de la loi, la direction indique devoir au préalable s'assurer de la soutenabilité financière de cette mesure et qu'elle communiquera rapidement sur cette possibilité. Dans un second temps, elle mettra en place une note de gestion qui en définira le contexte et le cadre.

La **CFDT-VNF** invite les salariés qui souhaiteraient bénéficier de cette disposition à attendre avant de placer leurs jours RTT sur leur **Compte Epargne Temps (CET)**. En effet, la demande de rachat doit intervenir avant le placement sur le CET et ne s'applique pas pour les jours déjà placés.

La **CFDT-VNF** demande la possibilité pour les salariés qui auraient déjà placés des jours RTT 2022 sur leur CET et qui, s'ils l'avaient su, auraient préféré en demander le rachat, de pouvoir les retirer et les re-créditer sur leur compteur mais sur ce point, nous n'avons pas encore la position de la direction.

**Nul doute que la note de gestion clarifiera tous ces points.**