



## Compte-rendu du CTU public du 30 septembre 2022

En réponse à notre déclaration préalable le DRHM indique :

### **Concernant les reprises d'emploi**

Il reconnaît que cela ne répond pas aux attentes de la Direction et qu'elle ne s'en satisfait pas. Il indique que les – 60 ETP annoncés cette année correspondent en réalité au 80 ETP prévus dans le COP minorés de 10 ETP (les 10 ETP de transition qui auraient dû être rendus cette année) et de 10 ETP de transition supplémentaires. Il précise que le timing avec la revoyure du COP et le PLF sont différents. La direction souhaite conserver le dispositif des ETP de transition sur 2024 et 2025 afin de ne rendre ces effectifs qu'à partir de 2026 et les années suivantes de la durée du COP.

Concernant les ETPT, il indique que ce point fait l'objet de discussions dans le cadre de la revoyure du COP. Le point que le DRH considère positif est la dissociation qui est faite entre les reprises en ETP et ETPT comme c'était le cas les autres années. La direction ne souhaite pas qu'il y ait un impact sur le réseau saisonnier.

### **Concernant la cartographie des niveaux de service et les contrats canaux**

La direction indique ne pas avoir oublié cette demande qui fera l'objet d'un point dans les nouvelles instances en début 2023. Ces contrats doivent faire aussi l'objet de présentation dans les instances locales.

Cette présentation correspondant à la stratégie de l'établissement, le DRH précise qu'une présentation globale sera faite dans l'instance plénière.

### **Concernant la baisse des effectifs chez les Adjoints Administratifs**

Le DRHM répond ne pas avoir oublié notre demande d'éclaircissements et s'engage à revenir vers les organisations syndicales avec l'analyse de cette baisse (suppressions de postes, promotions, repyramide...).

### **Concernant la revalorisation des titres restaurants**

La DRHM répond que, même si elle trouve notre demande légitime, les contraintes sur la masse salariale font que ce sujet ne pourra pas être traité avant début 2023. Ce sujet sera rediscuté en début d'année.

Pour la CFDT-VNF, si la direction est d'accord pour traiter le sujet en 2023, il est donc nécessaire que le budget pour cette mesure soit inscrit dans l'EPRD 2023. Dans le cas contraire, faute de budget, cette mesure ne pourra pas être mise en œuvre.

### **L'évolution de l'instruction RIFSEEP et l'intégration des corps techniques à l'ordre du jour :**

***De prime abord, la CFDT-VNF n'avait pas d'objection, malgré les délais contraints, à être consultée sur l'instruction RIFSEEP sachant que cette dernière a une incidence directe sur la paie des agents concernés par les socles d'IFSE revalorisés. Au vu des difficultés rencontrées dans les échanges avec la direction, elle a demandé, comme les autres organisations syndicales, le report de la consultation.***

Le DRHM explique que l'instruction RIFSEEP doit être tout d'abord passée en instance afin que les mesures qui en découlent soient effectives cette année. Cela concerne les mesures sur les socles...

Le DRHM tient tout d'abord à rappeler que l'ensemble des mesures RIFSEEP 2022 représentent un million d'euros de masse salariale. Il souhaite en rappeler le détail :

- Révision quadriennale de l'IFSE 15 K €,
- Mesures socles des corps techniques 200 K €,
- Mesures catégorielles des personnels administratifs 28 K €,
- Revalorisation du CIA 55 K €,
- Mise en place du CIA des corps techniques 500 K €,
- Remontée à 1 des coefficients des corps techniques 150 K €,
- Enveloppe au titre du CIA pour les sujétions spécifiques de 10 % qui est proposé 85 K €,
- Revalorisation du complément prime centrale pour les personnels à Béthune 35 K €,

Le passage au 6ème échelon des ITPE n'est pas encore évalué.

Le DRHM a rappelé que l'instruction RIFSEEP du ministère ne s'impose pas de fait à VNF mais que l'établissement faisait le choix, malgré les contraintes de masse salariale, de se réapproprier les mesures du ministère.

La CFDT-VNF a tout d'abord salué un certain nombre d'avancées à savoir :

- La majoration pour l'IFSE des ITPE qui répond à une demande d'évolution identique entre l'avant et l'après RIFSEEP (passage au 6<sup>ème</sup> échelon qui entraînait une augmentation d'ISS)
- La fin de la proratisation du CIA pour les périodes de Congés Maladie Ordinaire (CMO), congés de maternité...

La CFDT-VNF a porté plusieurs remarques de forme et un certain nombre de revendications :

- La reconnaissance du management pour les entités composées de 2 agents au lieu de 3 minimum. En effet, au vu de réduction des effectifs, de plus en plus d'unités se retrouvent avec 1 seul agent à encadrer au lieu de 2.

**Sur ce point, la direction informe qu'un travail est en cours avec les DT qui auraient fait remonter la même demande.**

- L'harmonisation du plafond de CIA entre les SACDD et les TSDD qui ont été harmonisés sur les montants IFSE socles et moyens et pas sur le plafond de CIA sachant que la CFDT-VNF précise que cette mesure n'aurait aucune incidence sur la masse salariale.

**La Direction a indiqué que cela n'était pas envisageable car nécessitait un arrêté.**

- L'harmonisation des socles et moyennes IFSE du Groupe 1 entre les Adjoints Administratifs, les Dessinateurs et les Adjoints Techniques qui sont des corps de catégorie C. La CFDT-VNF a fait remarquer qu'il y avait un écart allant à plus de 1 000 € entre ceux-ci.

**La Direction a indiqué que cela n'était pas envisageable car elle faisait le choix de rester en cohérence avec la grille du ministère. Toutefois, suite à la demande de la CFDT-VNF, le DRHM a indiqué être prêt à regarder ce sujet en 2023.**

- La revalorisation du complément d'IFSE alloué aux agents ayant des missions de correspondant hygiène, sécurité prévention ou chargé de prévention qui reste aujourd'hui à 200 € annuel.

**Concernant le refus de réviser les socles et dans l'optique des discussions 2023, la CFDT-VNF a demandé le recensement du nombre d'agents à VNF qui sont au socle IFSE pour tous les corps.**

La Direction a indiqué qu'elle reviendrait vers les organisations syndicales avec des éléments chiffrés.

➤ **Sur le point du CIA et la prise en compte de l'intérim, les discussions ont été assez tendues.**

Pour mémoire, la CFDT-VNF, face au constat généralisé :

- des baisses d'effectifs dans les services,
- des organigrammes gruyères,
- de la charge de travail qui en découle sur les personnels présents amenés à compenser ces carences,

... défend depuis plus d'un an, la prise en compte de l'intérim descendant.

Si dans un premier temps, la direction a fait la sourde oreille, elle a fini par accepter de réfléchir à notre demande tout en précisant faire le distinguo entre l'intérim et le fait de palier à des postes vacants générant une surcharge de travail.

Vous trouverez ci-après quelques précisions sur les éléments de débat.

Sur le CIA et la phrase suivante de l'instruction :

« *Ce dispositif vient reconnaître la valeur individuelle des agents et d'octroyer un montant de CIA en fonction du compte-rendu d'entretien professionnel réalisé la même année, au titre de l'année précédente ~~et, éventuellement, en prenant en compte l'inscription de l'agent dans un objectif spécifique répondant aux orientations stratégiques de l'établissement mobilisé par un vaste chantier de modernisation.~~ »*

La CFDT-VNF est en désaccord avec la partie qu'elle propose de supprimer. En effet, désormais tous les agents de l'établissement sont impactés et il n'est pas acceptable de laisser entendre que certains services seraient plus mobilisés que d'autres.

Sur la prise en compte de l'intérim :

La Direction informe que l'intérim est souvent payé via une ligne complémentaire d'IFSE en une seule fois plutôt que via le CIA de façon à simplifier la gestion. Elle informe également que pour l'enveloppe de 10% affectée aux sujétions spécifiques (dispositif ayant vocation à reconnaître l'intérim descendant) serait de 10 % de l'enveloppe initiale CIA de la DT.

Sur la rédaction du CIA au titre des sujétions spécifiques, la CFDT-VNF a tout d'abord demandé à ce qu'il soit clairement spécifié que cette enveloppe de 10 % était une enveloppe complémentaire au CIA ce qui n'est pas suffisamment explicite dans le projet d'instruction.

La CFDT-VNF a également demandé la suppression de la fin des phrases qui ajoutaient des critères non pertinents :

« ... agents devant répondre aux conséquences d'une vacance qui peut s'avérer localement importante. »  
« L'objectif est de valoriser l'investissement de ces agents pour qui la vacance structurelle des services au sein desquels ils sont affectés aurait pu conduire à la non réalisations des objectifs fixés par leur direction. »

**Suite à nos demandes, la direction a répondu qu'elle proposerait une nouvelle rédaction.**

L'évolution de la prise en compte de l'intérim descendant dans le CIA (sujétions spécifiques) pourrait être une solution mais un point est apparu bloquant pour la CFDT-VNF et les autres organisations syndicales à savoir : la suppression de la reconnaissance de l'intérim pour un même niveau et même service.

A l'inverse de l'instruction intérim précédente, la direction propose de remplacer l'intérim par une sujétion spécifique ce qui n'est pas la même chose en matière de reconnaissance financière pour les agents concernés. Ainsi la rédaction proposée dans le projet d'instruction se présente de cette façon :

« N'est ainsi pas considéré comme un intérim :

- *La situation d'un agent de niveau N qui réalise les missions d'un autre agent de même niveau ou d'un niveau inférieur appartenant au même service ou assimilé ; »*

**La CFDT-VNF refuse clairement cette régression et demande à la direction de revoir sa copie.**

La Direction quant à elle, n'a pas apporté de réponse claire sur ce point. Elle évoque le report du sujet et de l'enveloppe « indemnités de sujétion spéciale » à l'année prochaine et a pris acte du report de la consultation sur l'instruction.

L'instruction RIFSEEP sera donc présentée pour consultation au CTU Public du 20 octobre.

Les élus CFDT-VNF  
Au CTU Public

