

CSA CENTRAL du 19 et 20 avril 2023

Qu'avons-nous porté et obtenu dans ce CSA ?

En préambule, l'ordre du jour est modifié pour tenir compte de notre **demande de retrait du point de consultation** relative au projet de décret portant diverses mesures de simplification de l'organisation et du fonctionnement du conseil d'administration de VNF et **celui portant sur le statut particulier du corps des personnels d'exploitation de VNF**. Le point de consultation sur le projet de décret portant sur la création du Régime Indemnitare de la Voie d'Eau (RIVE) alloué aux personnels d'exploitation de VNF a été requalifié en point d'information à notre demande.

Consultation sur le renouvellement de la convention CGCV

La **CFDT-VNF** a émis un avis favorable sur le renouvellement de cette convention pour que la subvention puisse être versée au CGCV afin d'assurer la continuité de l'accès aux séjours des enfants des personnels de droit public de VNF.

Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la DSIN

La **CFDT-VNF** a obtenu la prise en compte dans les documents de l'administration des engagements verbaux actés en groupe de travail le 18 avril dans lequel nous avons apporté des précisions importantes pour les personnels. En résumé :

Les garanties obtenues avec la participation d'une autre organisation syndicale représentative et par la CFDT-VNF sont :

- que sur les 34 agents positionnés en DT et qui se sont projetés sur un futur poste (soit 100% des agents concernés), le temps est encore donné à 3 ou 4 d'entre eux pour finaliser leurs réflexions aux discussions afin d'acter leur premier et second choix. A savoir, à l'heure actuelle, 30 agents concernés ont d'ores et déjà obtenu satisfaction sur leur premier choix.

- qu'un passage aura lieu dans chaque CSA local pour une vision plus fine des effectifs impactés ;

Les avancées obtenues avec la participation d'une autre organisation syndicale représentative et par la CFDT-VNF sont les suivantes :

- à l'issue de l'exercice de pré-positionnement, une période transitoire de 6 mois sera activée pour permettre à l'agent qui ne se sentirait pas bien dans son poste de postuler prioritairement sur un poste vacant dans sa DT ou à l'extérieur dans un niveau de responsabilité équivalent. Dans ce cas, il ne subira aucune perte financière.

- la nouvelle organisation ne remettra pas en cause l'ancienneté dans le poste précédent ;

- Ceux qui détiennent la prime informatique en garderont le bénéfice.

- à l'issue de l'exercice de pré-positionnement, tous les postes vacants seront bien publiés ;

- dans l'éventualité où certains postes initialement vacants devaient être supprimés, un nouveau passage s'imposera au CSA ;

- concernant le télétravail, les accords en cours pour chaque agent seront maintenus et une période d'observation sera réalisée par le management pour identifier les besoins et réaliser une recommandation pour la suite ;
- les agents des cellules informatiques ne seront pas soumis aux astreintes ;
- une précision sera apportée pour spécifier les spécialités sur les fiches de poste trop génériques ;
- une pesée des postes DSIN du siège qui sont concernés par les évolutions de l'organisation sera réalisée par les services de la DRHM, à l'instar des fiches de poste dans les cellules informatiques ;
- dans le cadre de la fonction d'adjoint qui n'existera plus, les collaborateurs concernés ayant trouvé satisfaction dans la nouvelle organisation feront l'objet d'une attention particulière afin de neutraliser toute impact éventuel dans leur parcours de carrière ;
- un suivi sera réalisé régulièrement ainsi qu'un bilan à 6/8 mois.

Des doutes subsistent quant à la mise en place « d'un management matriciel » et les difficultés qui peuvent en découler. Toutefois, ayant obtenu l'ensemble des réponses aux questions posées par les personnels impactés et des engagements écrits, les personnels tous prépositionnés sont désormais dans une situation d'attente pour avancer. Par conséquent, **la CFDT-VNF s'est abstenue sur ce point de consultation.**

Information sur le projet de décret portant création du Régime Indemnitare de la Voie d'Eau (RIVE) alloué aux personnels d'exploitation de Voies navigables de France

IEE Indemnité d'exploitation et d'entretien <i>Remplace PTETE + Complément de PTETE +PSR</i>	IOT Indemnité Organisation de Travail		CA Complément Annuel
	« Part cycle » <i>Remplace l'ISH</i>	« Part garantie » <i>Remplace l'ICT</i>	

Dans le cadre de la consultation à venir sur le projet du futur régime indemnitaire (RIVE) des personnels d'exploitation, la direction s'est engagée à :

- fournir le projet de la note de gestion du RIVE ;
- demander une prolongation de l'Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT) le temps que la consultation puisse se tenir. La direction a indiqué que Bercy risquait d'être opposé à une prolongation de l'ICT au-delà de 2 à 3 mois ;
- présenter, en parallèle de la note de gestion, la rédaction d'un protocole pour l'Indemnité Entretien Exploitation (IEE) à l'instar de l'actuel protocole PTETE. Ce point est important car il permettra de mener des négociations plus facilement qu'une simple instruction unilatérale du DG ;
- rédiger un protocole reprenant l'équivalent de la prime de métier (PME) à l'attention des OPA actuellement inclus dans le protocole PTETE-PME.

Les points déjà actés dans le projet initial :

- l'encadrement sera désormais reconnu dès le premier agent contre deux auparavant ;

- l'application de l'indice sommital pour le calcul de l'IOT-cycle (successeur de l'ISH) ;
- la revalorisation de 150 € pour les C3 de la classe C portant la PTETE à 5 000 € ;
- la PTETE Exceptionnelle sera revalorisée de 400 € qui correspondent au montant de majoration « barrage manuel et toueur » qui n'était jusqu'alors pas versée aux barragistes en classe exceptionnelle.
- la mise en place d'emplois fonctionnels (équivalent du C3+ en fonction publique territoriale) avec un montant PTETE à 6 900 €. Le nombre de ces emplois fonctionnels, selon la direction sera au minimum de 177 correspondant aux CEEP encadrant actuels.

Les points discutés et les avancées obtenues dans la concertation lors du CSA :

- la CFDT-VNF a interrogé la direction sur les OPA encadrants qui n'auront pas accès aux emplois fonctionnels et la façon dont ils seront gérés étant donné qu'il y a l'introduction d'un niveau de PTETE spécifique pour les Emplois Fonctionnels de CEEP Divisionnaires. La direction s'est engagée à faire une proposition pour prendre en compte ces personnels ;
- les CEEP de classe Exceptionnelle seront revalorisés de 150 € en plus de la majoration barrage ;
- une clause de renégociation d'une évolution de l'IEE sera intégrée dans la note de gestion notamment en cas de revalorisation de la PSR au niveau ministériel ;
- toutes les heures supplémentaires récupérées qui seraient perdues suite à une réorganisation seront compensées par le dispositif de l'IOT-garantie (remplaçant l'ICT). Jusqu'à présent, les heures récupérées n'étaient pas prises en compte.
- les compteurs d'heures à récupérer accumulés jusqu'au 31/12/2023 seront maintenus jusqu'à extinction, y compris après le 1er janvier 2024 ;
- l'IOT-cycle qui remplace l'ISH devient forfaitaire et un échange aura lieu dans les CSA Locaux sur les nouveaux montants par types de cycles de travail. Toutes les heures effectuées dans le cadre de remplacement seront payées en heures supplémentaires.
- dans les cas où cette IOT-Cycle avec son nouveau calcul serait défavorable à l'agent, malgré le calcul sur l'indice sommital, l'écart entre l'ancienne ISH et l'IOT-cycle sera compensé par l'IOT-garantie ;
- la perte des heures bonifiées des cycles atypiques suite à une réorganisation fera l'objet d'une réflexion par la direction pour la mise en place d'une compensation ;
- l'augmentation de l'IEE ou le versement d'un Complément Annuel (CA) ne viendra plus minorer la part de l'IOT-garantie. C'était le cas avec l'ICT qui pouvait disparaître suite à une augmentation de PTETE ou une promotion.
- il sera clarifié l'articulation entre l'IOT-garantie et l'ICT et la direction s'est engagée à étudier un dispositif permettant d'intégrer les actuels bénéficiaires de l'ITA.

Sans présumer de l'avis de la CFDT-VNF sur ce projet, notre ligne rouge pour être consultée est que la direction produise :

- le projet de note de gestion ;
- le nombre d'emplois fonctionnels ;
- les modalités de déploiement des emplois fonctionnels (la totalité dès la première année ou répartie sur 2 ou 3 ans).

Dans une réunion en marge du CSA, la CFDT-VNF a obtenu l'engagement d'une décision du Directeur général qui actera le fait qu'en cas de réorganisation remettant en cause le statut du logement de service (NAS / COP A) ce statut sera préservé. Nous attendons une confirmation écrite de cette décision.