

## Compte rendu CFDT-VNF du CSA CENTRAL du 25 mai 2023

### Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Eric VUILLIER, DT RS (excusé)
Carole DERAMMELAERE, DT NPDC (excusée)	Patrick BLANC, DT CB
Gilles TEILLAUD, DT BS	Marie-Line DESCRYVER, DT NPDC (excusée)
Ronald WEYER, DT S	Pascal LESTIENNE, Siège (excusé)
Benjamin JACQUES, DT NE	Benoît ROESSLER, DT S
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Stéphanie MARTIN, DT NE

Président de séance : Olivier HANNEDOUCHE  
Présence côté direction : Maud BESEGHEER  
Prises de notes pour le PV : David LINSELLE

### Réponses de la direction suite à la déclaration préalable de la CFDT-VNF

La direction a informé du retrait des points sur **le projet de décret portant statut particulier du corps des personnels d'exploitation de VNF, sur le statut d'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire de VNF et sur le projet de décret portant création du régime indemnitaire de la voie d'eau alloué aux personnels d'exploitation des VNF**. Ces sujets étant retirés de l'ordre du jour du CSAM du 23 mai.

Avant tout, la **CFDT-VNF** a souhaité avoir confirmation de la reconduction de l'ICT et la durée de cette prolongation. Elle a également interrogé la direction sur la stratégie du ministère et de VNF sur ce nouveau report. Clairement, le report de 6 mois acté lors du CSAM de novembre 2022 n'a permis aucune avancée alors que l'objectif était de relancer le dialogue social et permettre d'aboutir entre autres à une issue plus pérenne de l'ICT. Quel est désormais le but recherché par ce nouveau report ? Que faut-il en déduire ?

La **CFDT-VNF** considère que si le ministère a arbitré sur le report du projet, ce n'était pas notre volonté. De notre côté, nous voulions des réponses aux questions légitimement posées depuis des mois. Le ministère doit clarifier l'objet de ce nouveau report et la stratégie et la méthodologie qu'il entend déployer. Finalement, la DGAFP devra rendre ses arbitrages et répondre aux questions légitimes, le ministère et la direction devront consulter leurs instances respectives et une décision devra être prise dans un sens ou un autre quant à l'avenir des personnels de VNF qui sont d'ores et déjà impactés par un projet de réorganisation dans le cadre de la modernisation de l'établissement. Que chacun prenne ses responsabilités et fasse son travail ! Dans l'attente, la **CFDT-VNF** a rappelé que les personnels n'avaient pas à faire les frais de ce jeu de dupe. Cette masse salariale budgétée pour 2023 de 500 000 € doit être dépensée pour les personnels sur les vecteurs qui sont à la main de VNF dès cette année (avenant protocole PTETE, revalorisation TR, valorisation supplémentaire du management dans la limite du plafond actuel de la PTETE, revalorisation des budgets actions sociales etc.).

La direction a indiqué que le projet du « RIVE » satisfait pleinement la stratégie de l'établissement et qu'elle ne pourra pas faire et obtenir plus sur les compensations offertes par ce dernier. Le décret est un décret statutaire, seuls les articles sur les missions ont évolué. Sur le régime indemnitaire, le rythme de déploiement reste à définir mais

l'essentiel du travail a été fait. Le délai de prolongation de l'ICT est de 6 mois soit jusqu'au 31 décembre 2023. Les débats seront relancés à la rentrée pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Selon la direction**, la scission du corps n'est pas une mauvaise chose car le système de rémunération est différent entre les DIR et VNF. La direction a insisté sur le fait que si VNF gagnerait en autonomie avec cette scission, il resterait des gardes fous et il ne pourra pas y avoir une évolution des régimes de manière différente entre les DIR et VNF. En effet, la direction rappelle que les décrets passent en conseil d'état et ne se bougent pas aussi facilement.

Enfin, **la direction** a indiqué qu'un point sera fait avec le ministère pour se faire expliquer la méthodologie que ce dernier envisage et voir ce qui est à la main de VNF. Toutefois, la direction rappelle que les moyens financiers ont été budgétés dans le cadre du projet et qu'il paraît difficilement envisageable de les mobiliser autrement.

**La direction** indique que la somme sera reconduite sur le budget de l'année prochaine dans le cadre du projet RIVE et qu'il est donc difficile de la mobiliser cette année sur un autre vecteur qui viendrait s'ajouter.

**La CFDT-VNF** a interrogé la direction sur l'évolution prévue initialement dans le projet de décret présenté par l'administration. Celui-ci prévoyait dans le cadre de la réforme des retraites de faire évoluer l'âge limite de 60 ans à 62 ans. Indépendamment du sujet « réforme des retraites » pour lequel la position de la CFDT est claire, ce sujet n'est pas sans incidence pour les personnels qui souhaitent prolonger leur activité. Il est en effet urgent de clarifier les conditions et les délais dans lesquels les agents doivent formuler leur demande de prolongation.

**La direction** à ce stade n'a pas de réponse et a précisé qu'elle attendait les décrets d'application de cette loi retraite.

**La CFDT-VNF** a précisé qu'il faut donner de la visibilité aux personnels sur ce point car les demandes de prolongation sont actuellement nombreuses.

## I – Procès-verbaux

### Approbation du PV du 30 mars 2023

Le point est reporté.

## II – Information et consultation

### Consultation sur le projet de décret portant diverses mesures de simplification de l'organisation et du fonctionnement de VNF

Présentation de M. Bac, Directeur juridique VNF

**M. BAC** a procédé à la présentation du projet de texte qui sera examiné ensuite au conseil d'Etat.

Un bilan avait été effectué sur l'organisation et le fonctionnement du Conseil d'Administration de VNF dans l'objectif de le faire évoluer. Les conclusions des travaux de la Mission Audit et Contrôle Interne (MACI) ont fait ressortir plusieurs recommandations dont la taille et la composition du CA. Le nombre d'administrateurs a été jugé trop important par rapport à d'autres établissements. Aussi, il est prévu dans le projet de décret que la composition de l'instance soit réduite de 26 à 17 administrateurs.

Certaines représentations n'étaient pas clairement identifiées comme la participation des industriels, des acteurs du tourisme et de la composante développement durable. Les textes régissant l'élection des représentants des personnels depuis 2013 à VNF et la désignation de ses autres administrateurs font l'objet de textes (décret et arrêté) qu'il est nécessaire de modifier.

**La CFDT-VNF** a souhaité savoir pourquoi l'utilité de restreindre les membres au CA, sachant qu'il est le seul organe décisionnaire de l'établissement même si force est de constater que c'est actuellement une simple chambre d'enregistrement.

**La direction** a indiqué que sur le collège des représentants du personnel qui a été réduits de 8 à 5, il sera adopté un système de titulaire et de suppléant en cas d'absence temporaire du titulaire. L'équilibre est

conservé ainsi que la représentativité des deux collègues. L'objectif n'était pas uniquement de diminuer les représentants des personnels. La durée du mandat sera de 5 ans maximum comme actuellement.

Dans l'attente des prochaines élections, les mandats actuels seront prolongés jusqu'en mars 2024. Les élections se feront par voie électronique comme celles de 2022. VNF sera pilote de cette élection.

**La CFDT-VNF** a demandé pourquoi il n'était pas possible de caler le calendrier pour les élections du CA par rapport au calendrier des élections au CSA ?

**La direction** a répondu que la durée des mandats étant différentes, cela n'était pas possible.

Vote par organisation syndicale : **CONTRE** à l'unanimité

**Justification du vote CFDT-VNF** : Baisse du nombre des membres des représentants du personnel (A VNF, il y a 7 DT et un siège social. Outre le fait de réduire la représentativité des personnels, la baisse du nombre des représentants pourrait conduire à une carence sur le ressenti de l'ensemble des territoires). Dans le calcul du nombre de siège pour les représentants du personnel, la direction a fait le choix d'un arrondi négatif, l'inverse aurait dû conduire à 6 représentants du personnel et enfin, **la CFDT-VNF** s'oppose à l'exclusion du représentant de la commission des salariés.

### Echanges autour de l'élection des représentants du personnel auprès des conseils médicaux

**La direction** a rappelé que ce sujet a été évoqué en CSSCT Central VNF. La direction organisera l'appel à candidature mais en parallèle, la direction compte sur les OS pour faire remonter des candidats. Elle rappelle que pour la tenue de ce conseil, il faut la présence de deux représentants du personnel et deux de l'administration.

Les élus titulaires au CSA local voteront pour une liste de 15 noms parmi les candidatures remontées spontanément ou par les OS. Ces derniers seront classés par ordre en fonction des voix obtenues et seront contactés dans cet ordre. Si le premier représentant n'est pas disponible, le second sera appelé etc.

### Information relative au baromètre social 2023

Présentation par Maud BESEGHEER

**La Direction** a indiqué que l'idée était de lancer un nouveau baromètre social du 12 au 30 juin prochain. La direction a expliqué sa volonté de vouloir repartir des bilans des anciens exercices pour voir leur évolution mais aussi de moderniser le contenu notamment pour les nouveaux arrivants.

Le baromètre social sera réalisé par la Sté ECINS. L'enquête sera envoyée par mail de la part de VNF et il sera doublé par un envoi sms sur le téléphone professionnel. L'enquête est en cours de finalisation. Le traitement des résultats sera fait cet été avec une restitution en septembre, une synthèse sera ensuite communiquée.

**La CFDT-VNF** a souhaité avoir connaissance des questions posées et le coût de cette enquête ?

Pourquoi il n'y a pas eu de présentation des questions en préalable aux représentants du personnel en CSA Central ? VNF en étant à son 3<sup>ème</sup> baromètre social, qu'est-ce qu'il manque à VNF pour le réaliser en interne ?

**La direction** a indiqué que des tests seront faits pour les sms avec certains agents, les questions seront réalisées au sein de la DRHM avec l'appui du prestataire.

Le choix de passer par un prestataire professionnel réside dans le fait que ce dernier puisse apporter son expertise. Le prestataire saura construire le questionnaire et exploiter les réponses avec la garantie d'anonymat et de confidentialité sur les réponses. Il aura également à faire l'approche statistique. Un accord

cadre a été défini pour un montant de 100 000€ maximum. La direction a rappelé que ce n'est pas le baromètre qui fixe la feuille de route de la DRHM. Celui-ci apporte un élément de plus, un regard. C'est un outil et un accompagnement supplémentaire auquel il faut associer étroitement une feuille d'actions et réfléchir à la façon dont la direction peut répondre à une problématique ciblée.

**La CFDT-VNF** a demandé qu'à l'avenir il puisse y avoir un échange préalable avant la construction du baromètre social.

**La direction** a indiqué qu'elle n'y était pas opposée.

### Questions diverses

Il est demandé de faire appliquer la revalorisation de frais de restauration en DT

**La direction** a indiqué que la prestation va passer à 3.90€ au 1er juin 2023.

**La CFDT-VNF** a évoqué les difficultés liées à Notilus et Billet d'avion et que concernant l'avion, toutes les demandes se concentrent à nouveau sur le gestionnaire.

**La direction** a indiqué qu'il y aura un changement de prestataire en fin d'année, concernant la billetterie aérienne il y a eu une dénonciation du marché par l'UGAP.

**La CFDT-VNF** a dénoncé le fait que le local à usage de cantine à FSD était devenu un lieu de stockage et que cela ne pouvait pas rester en l'état plus longtemps. Les conditions d'accueil pour les personnels sont inacceptables.

**La direction** a indiqué qu'elle regarderait ce qu'il en était et ce qui pouvait être fait.

***La séance est levée et le prochain CSA Central aura lieu sur deux jours, les 21 et 22 juin 2023.***