

## CSA CENTRAL du 13 juillet 2023

### Participants CFDT-VNF :

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

Président de séance : Olivier HANNEDOUCHE  
Présence côté direction : Thierry DRUESNES

Déclarations : CFDT-VNF- CGT  
Secrétaire de séance : CGT

### En préambule :

M. Hannedouche a annoncé son départ de VNF pour Météo France au 15 octobre prochain.

### Réponses aux questions de la déclaration préalable de la CFDT-VNF

Sur la masse salariale, **la direction** a rappelé les 3 types de mesure pour l'accompagnement des personnels :

- Des mesures gouvernementales participant à la prise en compte de l'inflation :
  - une **revalorisation** du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet de 1,5 % ;
  - une **prime pouvoir d'achat** de 300 à 800 € selon le niveau de rémunération dont on ne connaît pas encore aujourd'hui totalement les modalités d'application, qui devrait se mettre en place à la rentrée. Elle devrait concerner environ 3.000 fonctionnaires à VNF ;
  - une **revalorisation** de 5 points d'indice pour tous les fonctionnaires au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Ces mesures ont été estimées à environ 3 millions d'€ pour l'établissement.**

- Les mesures catégorielles en cours annoncées par le ministère concernant les OPA et les agents d'exploitation : revalorisation de 200 € de la prime métier et de la PTETE ainsi qu'une revalorisation de la PSR des AEP qui, même si elles ne s'imposent pas à VNF, seront tout de même mises en œuvre pour les personnels de VNF.
- Sans attendre la mise en place du régime indemnitaire de la **voie d'eau (RIVE)** qui est suspendu pour l'instant, VNF souhaite faire évoluer le protocole PTETE conformément à ses engagements antérieurs mais aussi dans le cadre des discussions sur le RIVE.  
Cette évolution du protocole PTETE, qui sera examinée début septembre, reprendra des **propositions de la CFDT-VNF** (encadrement dès un seul agent, majoration de 400 € de la PTETE de classe exceptionnelle, majoration de 150 € pour les CEEP de classe C et de classe exceptionnelle...), l'intégration des 200 € pour tous (voir paragraphe du dessus) et une majoration de 400 € pour les agents qui vont intégrer les PCC.  
Un projet du nouveau protocole PTETE sera envoyé aux OS début août.  
Il n'est pas exclu que les taux de référence du **Complément Annuel** pour les OPA ne soit pas revu, toutefois les chiffres ne sont pas connus à ce jour.

Un budget rectificatif sera voté au Conseil d'Administration du mois d'octobre prochain.

L'intéressement pour les personnels publics ne pourra pas être mis en œuvre cette année en l'absence d'arbitrage, mais pourra l'être au mieux l'année prochaine.

**La Direction** ne prévoit pas la revalorisation du montant des tickets restaurant à hauteur de 9€ qui ne sera donc pas budgétée cette année.

**La CFDT-VNF** est satisfaite de l'ouverture des négociations sur la révision du protocole PTETE qu'elle sollicite depuis 2021, notamment si celui-ci reprend bien l'ensemble de ces propositions qu'elle a formulé ainsi que les points négociés dans le cadre de la mise en place du RIVE. Elle a indiqué ne pas comprendre pourquoi l'intéressement pour les personnels publics est bloqué alors que VNF, le MTE et la DGITM étaient d'accord pour sa mise en place.

S'agissant des tickets restaurant, **la CFDT-VNF** a demandé qu'un pallier intermédiaire soit provisionné pour 2023 dans le budget rectificatif à venir.

**La direction** a indiqué qu'elle étudierait cette possibilité sans toutefois prendre d'engagement.

S'agissant du pacte social, **la direction** a indiqué qu'un bilan plutôt positif a été présenté et discuté lors de plusieurs réunions sur le sujet avec l'organisation syndicale signataire (la CFDT-VNF). Le constat partagé conduit à l'instar de la révision du COP à une nécessité de l'actualiser et lui donner une dimension plus forte et plus concrète.

Le bilan de ce pacte va être envoyé aux OS. Il sera présenté lors d'une réunion collective à la rentrée de septembre avant d'engager les discussions pour son évolution et sa signature par les organisations syndicales qui le souhaitent.

## I – Procès-verbaux

### Approbation du PV des 19 et 20 avril 2023

La CFDT-VNF a demandé le report de ce point au mois de septembre en raison de l'absence pour congés ce jour de certains participants (pour rappel, seule la CFDT-VNF était présente à ce CSA).

## II – Information et consultation

### Information sur la campagne apprentissage 2023-2024

#### Présentation par Olivier Hannedouche

**La direction** a indiqué que le nombre d'apprentis sera augmenté de 35 à 40 en 2024.

**La CFDT-VNF** a rappelé qu'elle était totalement favorable à l'apprentissage, que ces recrutements pouvaient faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et servir de vivier d'emplois pour l'établissement.

Elle a rappelé également que l'objectif de l'apprentissage n'est pas de combler de la vacance de poste. **La CFDT-VNF** a eu connaissance de quelques postes publiés qui n'ont pas été pourvus et sur lesquels VNF a recruté des apprentis. Si l'objectif à terme est le recrutement des apprentis, cela est une bonne chose **pour la CFDT-VNF** mais, a contrario, s'il s'agit d'enchaîner les contrats d'apprentissage pour combler une vacance à moindre coût, la CFDT-VNF dénoncera cette méthode qui détourne l'essence même du contrat d'apprentissage.

**La CFDT-VNF** a demandé à connaître la répartition des apprentis par diplôme et souhaite savoir si des demandes d'apprentissage ont été refusées et, si tel est le cas, comment sont réalisés les arbitrages. Enfin, elle a demandé un bilan sur le nombre d'apprentis que VNF a recruté à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

**La direction** a indiqué recevoir plus de demandes d'apprentissage que de postes ouverts et que les arbitrages sont rendus par la DRHM en fonction des métiers concernés et des DT. Une campagne est lancée chaque année. Lorsqu'une DT n'a pas de besoins, les postes ouverts à l'apprentissage sont attribués à d'autres DT.

**La CFDT-VNF** a demandé à avoir connaissance des arbitrages qui sont faits et de la volumétrie par DT.

**La direction** a indiqué la difficulté à recruter des apprentis sur certains métiers, par exemple, en matière de développement territorial.

**La CFDT-VNF** a indiqué que parfois sur le terrain les demandes d'apprentissage ne sont pas remontées du fait d'un blocage de la hiérarchie. **La direction** a indiqué qu'il s'agit parfois d'un blocage culturel.

La **CFDT-VNF** a indiqué que certains agents dans les pôles administratifs des UTI notamment, doivent gérer administrativement des apprentis, y compris sur le logiciel Octave, malgré leur méconnaissance de ce statut. La **CFDT-VNF** demande que ces personnels soient mieux accompagnés.

La **direction** a confirmé que les apprentis sont gérés comme le personnel de statut privé et précise que le siège en a la gestion administrative. Il convient effectivement de mieux former les agents gestionnaires.

La **CFDT-VNF** a précisé que certains apprentis se trouvent parfois seuls sur site en l'absence, pour différentes raisons, de leur maître de stage. Si cela peut ponctuellement arriver, il faut être vigilant sur l'encadrement des jeunes apprentis et s'assurer que le maître de stage ait la capacité de les encadrer et de leur accorder du temps.

## Information sur le bilan 2022 et perspectives 2023 du CIA

Présentation par Olivier Hannedouche

### Complément Indemnitaire Annuel (CIA) / Complément Annuel (CA)

La **CFDT-VNF** a indiqué qu'il s'agit d'un système injuste du fait que dès le départ les moyens sont biaisés et que les mesures individuelles (CA-CIA et NAO) ne sont pas toujours objectives et ne garantissent pas l'impartialité. Elle rappelle la difficulté de l'exercice pour valoriser les personnels. Elle a ajouté qu'il n'est pas concevable qu'un agent dont la manière de servir est jugée « satisfaisante » ne perçoive pas au moins à 100 % du montant du CIA/CA. Il y a là un problème au moins dans la terminologie utilisée.

La **direction** va supprimer le terme « satisfaisant » de la notification car il n'est pas adapté. Elle convient que pour un agent, il est difficilement concevable qu'il soit évalué comme satisfaisant alors que son CA/CIA est inférieur au montant de référence. Elle fera des propositions aux OS. Elle a également indiqué qu'il s'agit d'un exercice managérial qui nécessite des explications et qu'elle a rappelé aux managers en Comex la nécessité d'expliquer les décisions qui sont prises pour valoriser ou pas un agent.

### IFSE

La **CFDT-VNF** a demandé à connaître la procédure et le délai de rectification quand un agent n'est pas classé dans le bon groupe IFSE à la suite d'erreur.

La **direction** a indiqué que l'agent doit signaler cette erreur au service compétent de sa DT qui transmet la demande de régularisation à la DRHM. Le délai de traitement n'excède en général pas 1 mois.

Dans le cas où l'intitulé du poste n'est pas repris dans la note de gestion RIFSEEP, la **CFDT-VNF** a demandé comment se fait la répartition dans les groupes et comment VNF s'assure de l'harmonisation d'une DT sur l'autre. Elle souhaite également savoir combien la direction a reçu de recours hiérarchique.

La **direction** a indiqué n'avoir reçu aucun recours hiérarchique et que si tel avait été le cas, elle les aurait traités. La note de gestion n'est pas toujours exhaustive sur ce point et ce sont les DT qui déterminent dans quel groupe sera classé le poste concerné. En cas de difficulté, les situations sont traitées au cas par cas.

Si dans certaines DT la notification de l'IFSE n'a pas encore été envoyée aux agents, la **direction** a indiqué avoir envoyé les notifications aux DT.

La **CFDT-VNF** a rappelé à plusieurs reprises sa demande d'ajustement du socle IFSE des adjoints administratifs et des dessinateurs sur celui des adjoints techniques. A ce jour, cela n'a toujours pas été fait. Elle demande également que le montant de l'IFSE versés tous les 4 ans aux agents dont l'IFSE n'a pas évolué soit porté à 400 €, d'autant plus qu'il faut tenir compte de l'inflation et que les personnels concernés ne sont pas nombreux.

S'agissant du tableau récapitulatif 2022 du CIA, la **CFDT-VNF** a demandé si parmi les 5 agents (2 femmes et 3 hommes) répertoriés dans la colonne « manière de servir insuffisante », certains ont refusé de faire l'entretien professionnel. Dans ce cas, ne serait-il pas plus simple de l'indiquer dans le tableau ? Selon la **direction** aucun des 5 agents concernés n'a refusé l'entretien professionnel.

S'agissant du tableau récapitulatif 2022 du CA pour les OPA, les 2 agents répertoriés dans la colonne « manière de servir insuffisante ou refus d'évaluation » n'ont pas voulu faire l'entretien professionnel et, par conséquent, n'ont pas perçu de CA.

La **CFDT-VNF** a souligné que le supérieur hiérarchique n'est pas toujours suivi dans sa proposition pour le CA ou CIA et qu'il y a une méconnaissance sur l'arbitrage final. De ce fait, les managers sont dans l'incapacité de donner d'explications aux agents qu'ils encadrent.

La **CFDT-VNF** a rappelé l'enveloppe complémentaire de CIA de 15 % et demandé un bilan de son utilisation et de sa reconduction.

La **direction** a confirmé le maintien de cette enveloppe de 15 % supplémentaires à l'enveloppe CIA de base pour valoriser les sujétions spécifiques.

Même si la **CFDT-VNF** considère que c'est une bonne chose, elle a toutefois demandé à avoir un bilan pour savoir comment cette dernière a été consommée et à quelle hauteur.

## Information sur le bilan du don de jours

### Présentation par Olivier Hannedouche

En 2022, 195,08 jours ont été donnés par les personnels, VNF a abondé la banque de 19 jours, soit 10 %.

68 jours ont été attribués à 3 agents.

Le stock du nombre de jours dans la banque nationale de don de jours de repos au 31/12/2022 est de 827,51 jours.

La **CFDT-VNF**, à la création de ce dispositif, avait déjà demandé que les heures écrites soient automatiquement versées dans la banque de don de jours de repos. Elle renouvelle donc sa demande. De plus, la **CFDT-VNF** souhaite savoir ce qui est fait en termes de communication pour faire connaître ce dispositif aux personnels.

La **CFDT-VNF** estime que le pourcentage de l'abondement (10 %) qui avait été négocié doit être revu à la hausse et que le champ d'utilisation de ces jours doit être élargi et assoupli. En effet, le nombre de jours stockés dans la banque représente aujourd'hui l'équivalent de 4 ETP, soit une économie sur la masse salariale pour VNF. Cela n'est pas admissible car ce n'était pas l'objectif recherché à la mise en place de ce dispositif.

La **CFDT-VNF** s'interroge sur le fait que la direction n'ait reçu que 3 demandes en 2022 eu égard aux différentes situations difficiles connues pour certains agents. Par ailleurs, à l'instar de ce qui est fait pour les aides matérielles, elle propose que le réseau des assistantes sociales, le CLAS et la CDS soient associés au dispositif pour qu'ils puissent orienter toutes celles et ceux qui en ont besoin et qu'elles /qu'ils puissent en bénéficier.

La **CFDT-VNF** a demandé que les agents puissent également faire la demande de ces jours par le biais du logiciel Octave.

La **direction** a indiqué entendre les propositions de la **CFDT-VNF** et qu'elle allait davantage communiquer auprès des personnels sur ce dispositif mais aussi sensibiliser le réseau des assistantes sociales. Elle a également indiqué partager la nécessité de revoir le cadre d'utilisation des dons de jours de repos.

## Présentation de la MAC et du LAB

### Présentation par Séverine Watterlot, responsable de la MAC

#### Le LAB

Le Lab est une méthode de travail innovante qui consiste à réunir autour d'un même projet des collaborateurs sans lien hiérarchique. Le Lab c'est aussi un espace physique dédié dans les locaux de VNF Paris.

Créé il y a environ 1 an, il regroupe plusieurs espaces aménagés différemment :

- l'espace détente et une salle de réunion,
- l'espace Lab formation réservé pour animer des formations,
- le Lab studio : studio de captation pour réaliser des supports de communication, des webinaires, des tutoriels,
- le Lab coconstruction et intelligence collective.

Le Lab permet de travailler de façon collaborative : c'est l'intelligence collective.

Des ateliers de coconstruction sont organisés et peuvent faire l'objet d'une production. Les cahiers du Lab sont publiés sur le site intranet de VNF. Quelques ateliers de coconstruction ont déjà été organisés depuis sa mise en place.

Les personnels pourront découvrir le LAB, cette offre sera déclinée selon 3 niveaux :

Niveau 1- Offre Découverte : Je souhaite m'informer et découvrir les notions d'intelligence collective

Niveau 2 - Offre Accompagnement - Je sollicite de l'aide : je souhaite me faire accompagner par un facilitateur

Niveau 3- Offre Xpérience : Je souhaite expérimenter par moi-même des sessions de travail en intelligence collective

## La MAC

La **M**ission **A**ccompagnement au **C**hangement (MAC) a été créée en 2019. Sa vocation est de faciliter l'accompagnement des transformations d'établissement et de renforcer la culture du changement sur le territoire.

La MAC est composée de 5 agents et s'appuie sur réseau de référents dans les DT qui se réunit tous les mois.

La MAC accompagne le projet de transformation de l'établissement, elle fait le lien avec les directions métiers, détermine les incidences au niveau RH, participe aux instances de pilotage du projet de modernisation. Elle accompagne les projets en DT (rôle d'appui et de conseil). Elle suit un marché national d'accompagnement proposé aux DT. Elle anime le réseau des référents du changement dans les DT. Elle accompagne les personnels en proposant des dispositifs pour monter en compétences dans le cadre des évolutions métiers, en informant les personnels...).

Elle accompagne les managers, les soutient en leur donnant des outils et propose notamment des formations à l'accompagnement au changement.

Enfin, elle accompagne le travail collaboratif en préparant et animant des séminaires notamment.

---

*C'est le cœur serré que nous diffusons ce compte-rendu du dernier CSA central auquel a participé notre camarade Force Ouvrière Sébastien BEUDAERT. Toutes les pensées de la CFDT-VNF vont vers lui, sa famille et ses proches.*