

## CSA CENTRAL du 21 et 22 juin 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	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 : le 21 juin : Maud BESEGHEER et le 22 juin : Olivier HANNEDOUCHE  
Présence côté direction : Thierry DRUESNES  
Prises de notes pour le PV : David LINSELLE – Sébastien LEGRAND

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

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

**La direction** a indiqué que le chiffrage des mesures de revalorisation était en cours à VNF. Un abondement du budget via un budget rectificatif qui sera présenté au Conseil d'Administration a été demandé pour VNF, l'arbitrage du côté ministériel n'est pas encore connu.

**La direction** a indiqué que l'expérimentation de la thématique retraite fait partie de la stratégie RH présentée en CSA Central en janvier. A ce stade, la centralisation des retraites ne sera pas mise en œuvre en janvier. S'agissant de la filière juridique, elle ne peut à ce jour apporter des éléments sur ce sujet et s'engage à revenir vers les élus pour leur apporter des informations. **La CFDT-VNF** a demandé que M. Bac vienne présenter le sujet lors d'un prochain CSA Central.

## I – Procès-verbaux

### Approbation du PV du 30 mars 2023

Sous réserve des corrections de la CFDT-VNF, **le PV est approuvé à l'unanimité**

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

Report du vote pour revoir les corrections de la CFDT-VNF

### Approbation du PV du 25 mai 2023

**Le PV est approuvé à l'unanimité**

## II – Information et consultation

### Consultation sur le bilan de formation 2022

**Présentation par David THIERS, responsable pôle formation et compétences**

**M. Thiers** a précisé que le bilan est automatisé. Il est extrait de l'application Campus VNF, renseignée par les cellules formation des DT. Des écarts sans impact majeurs sont possibles.

Publics cibles : 4611 personnels composent la population cible du PDC 2022.

#### Moyens alloués :

- 185 formateurs internes dont environ 100 formateurs recensés pour les filières technique et exploitation
- La maîtrise d'œuvre : 7.049 stagiaires formés par les formateurs internes.

**La direction** a affirmé sa volonté de s'appuyer sur les formateurs internes, indispensables au développement des compétences des agents, d'augmenter leur nombre et de réduire le recours aux prestations privées.

Effort financier global : 1.620 € d'investissement moyen par personnel formé et 2,33% de la masse salariale brute d'investissement financier global. L'effort financier est en progression.

#### Personnels formés :

- 3.423 personnes avec un taux d'accès de 74%
- 11.270 stagiaires formés, ce chiffre est en progression.
- 3,30 actions de formation suivies en moyenne par personne
- 93% des stagiaires ont suivi une formation professionnelle
- 2 thématiques principales :
  - Sécurité
  - Système d'information
- 34% des stagiaires ont suivi une formation liée à la sécurité

Actualisation en cours dans le Campus VNF concernant les certification/habilitations. L'objectif est que tous les agents ainsi que leur supérieur hiérarchique puissent avoir accès aux habilitations.

#### Personnels non formés :

- 1.163 personnes, 80% de ces personnels sont publics

#### Par statut :

- Proportion de personnels non formés
  - 45% pour les C
  - 21% pour les Cex
  - 20% pour les OPA

#### Personnels formés non présents au 31.12.22 (inclus les mobilités et les départs) :

- 328 personnels non présents ont été formés
- Taux d'accès de 34%

**La direction** a indiqué qu'il lui sera difficile de faire le focus demandé par **la CFDT-VNF** sur les raisons des personnels non formés. Par ailleurs, il est à noter que sur 526 stagiaires formés non présents au 31.12.2022, 277 se sont formés sur des actions liées à la sécurité

#### Les formations PEC :

- 801 stagiaires ont suivi une PEC, 82 % sont des agents Cex
- 1.064 journées ont été consacrées à des formations PEC

#### Les stagiaires « écoles » :

121 stagiaires « école » ont été accueillis, 59 % ont préparé un Bac, 9 % ont préparé un cycle ingénieur.

#### Les plateformes VNF :

L'application Campus VNF a été déployée en septembre 2021

- 3.735 personnels connectés
- 1.862 agents d'exploitation et de terrain connectés
- 15 macro-processus créés et mis en œuvre au niveau national

La plateforme liberté VNF a été déployée en mars 2020, durant le confinement. Elle propose environ 30000 ressources sur des thématiques actuelles : par exemple la sobriété énergétique, le télétravail, la réalité virtuelle, l'intelligence artificielle...

Certaines formations sont certifiantes, VNF peut prendre en charge le coût de la certification.

**Ce qu'il faut retenir :**

- Un taux d'accès 74%
- 14.898 jours de formation
- 90.639 heures de formation
- 3.735 personnels connectés
- 34 % des stagiaires formés sur la sécurité
- 11.270 stagiaires
- 1.620 € investis par personne formée

**La CFDT-VNF** a précisé que les parcours d'intégration des nouveaux arrivants sont disparates selon les DT. Elle demande une information spécifique sur ces parcours. **La direction** a indiqué qu'une réflexion est menée à ce sujet et que des ateliers sont réalisés en DT, l'idée étant de proposer un socle commun pour harmoniser tout en laissant à chaque DT la possibilité d'individualiser « à la marge ».

**La CFDT-VNF** a demandé si le parcours de formation des CDD est identique à celui des autres personnels et demande s'il n'y aurait pas nécessité à réfléchir à un plan de formation et un bilan de formation distinct. **La direction** a indiqué que le parcours est adapté à la demande. Ce sont les supérieurs hiérarchiques les plus aptes à décider des formations utiles pour leurs agents en CDD. Elle s'engage à regarder ce que l'outil Campus peut sortir par rapport à cette information.

**La CFDT-VNF** fait le constat que le budget prévisionnel de formation de 2023 est identique à celui de 2022 alors qu'il a été insuffisant et demande s'il n'y a pas une volonté de restreindre la formation. **La direction** a indiqué qu'il y a des abondements qui peuvent se faire en cours d'année et qu'il n'y a pas de volonté de réduire l'accès à la formation. La direction préfère adapter le budget au fur et à mesure si besoin. Les DT peuvent solliciter les abondements nécessaires.

**La CFDT-VNF** a attiré l'attention de la direction sur le budget de la formation qui doit être en cohérence avec les évolutions de l'établissement et souhaite savoir si des formations ont été refusées. **La direction** a indiqué qu'aucune formation n'a été refusée à sa connaissance et a rappelé que les DT peuvent organiser des formations à leur initiative. Par ailleurs, depuis 3 ans, un budget spécifique dédié à l'accompagnement existe.

A la question de **la CFDT-VNF** sur la valorisation du compagnonnage, **la direction** a indiqué que celui-ci n'est pas reconnu comme étant de la formation : il s'agit d'un sujet central pour lequel une équipe projet dédiée sera mise en place.

**La CFDT-VNF** a souhaité savoir comment est construit le bilan de formation. Il semble qu'il y ait des écarts sur certaines données, par exemple le nombre de formateurs à la DTBS. Elle souhaite savoir si des demandes de formations spécifiques sont reprises dans le bilan car elles n'apparaissent pas dans Campus VNF. De ce fait, les agents restent sans réponse et finissent par se démotiver. Elle ajoute que certaines demandes de formation sont refusées comme par exemple l'apprentissage de l'anglais. **La direction** a indiqué que le bilan est extrait du Campus VNF et que ce sont les DT qui renseignent l'application. Elle ajoute que les données sont fiables à 90/95 %. Une amélioration d'identification des formations spécifiques pourra être faite et une réponse sera apportée à l'agent. Les formations pour les langues étrangères sont ciblées par rapport au besoin de la tenue du poste.

**La CFDT-VNF** a rappelé que les agents manquent de temps pour se former, ils se forment donc en priorité sur les formations obligatoires (liées à la sécurité) au détriment des formations non obligatoires. Elle demande un bilan sur une année du pourcentage de temps passé par les agents en formation obligatoire et non obligatoire et également le pourcentage passé par rapport à leur temps de travail total. **La direction** a noté la demande tout en indiquant que cette analyse n'est pas simple à réaliser.

**La CFDT-VNF** a demandé si un ratio a été réalisé entre les formateurs internes et externes. **La direction** a indiqué qu'il n'y a pas de ratio. VNF fait appel à un prestataire externe lorsque la compétence n'existe pas en interne.

**La CFDT-VNF** a souhaité savoir pourquoi les référents formation en UTI ne sont pas repris dans le réseau formation alors qu'ils organisent les formations ACES. **La direction** a indiqué que cela n'a pas été repris et que cette organisation en UTI est amenée à évoluer.

La **CFDT-VNF** a souligné le décalage du nombre de formateurs internes entre les DT et se demande comment on peut l'expliquer. Elle ajoute qu'il y a quelques erreurs sur le nombre de formateurs internes. La **direction** a indiqué ne pas avoir étudié cette problématique, les erreurs de calcul seront corrigées.

La **CFDT-VNF** a demandé si la règle des 15 jours maximum de formation que doivent respecter les formateurs est respectée au vu des chiffres indiqués dans le bilan. Ne faudrait-il pas augmenter ce chiffre ? La **direction** a indiqué qu'il est probable que certains formateurs dépassent cette limite mais ne souhaite pas l'augmenter au-delà de 15 jours par an.

La **CFDT-VNF** a demandé si le taux d'investissement financier obligatoire de 1,3 % de la masse salariale affecté à la formation s'applique à VNF. La **direction** a indiqué que celui-ci ne s'applique pas à VNF, toutefois à VNF ce taux est supérieur.

La **CFDT-VNF** a demandé s'il est possible d'obtenir la moyenne, le minimum et le maximum des jours de formation par formateur interne. La **direction** s'est engagée à fournir ces éléments.

La **CFDT-VNF** s'interroge sur les 1.163 personnels qui n'ont pas suivi de formation, est-ce toujours les mêmes ? Peut-on identifier les personnels concernés et déterminer depuis combien de temps ils n'ont pas suivi de formation sur une durée donnée ? La **direction** a accepté la demande et mettra cette donnée dans un indicateur.

La **CFDT-VNF** a souhaité savoir si l'offre de formation sur Campus est la même pour tous les agents. La **direction** a confirmé que l'offre de formation est identique pour tous les agents.

#### **VOTE : Consultation sur le bilan de formation**

##### **CFDT-VNF : POUR**

Le bilan est très complet et comporte de nombreuses informations. La **CFDT-VNF** a remercié les équipes et salue le travail réalisé pour la réalisation du bilan. Néanmoins, il faut avoir un point de vigilance sur les données et informations incrémentées en local. La **CFDT-VNF** souhaite que les corrections faites en instance soient prises en compte et que les indicateurs supplémentaires soient intégrés au prochain bilan.

##### **FO : POUR**

##### **CGT : ABSTENTION**

## **Consultation sur les orientations pluriannuelles de formation 2023/2025**

### **Présentation par David THIERS**

#### **Rappel du contexte et des axes stratégiques pour VNF**

- Accompagner la modernisation de VNF
- Participer à une culture de la sécurité partagée
- Renforcer la professionnalisation des filières : maintenance, exploitation - gestion hydraulique, développement de la voie d'eau et RH
- Garantir un accès universel aux formations en favorisant l'innovation pédagogique

La cible étant l'agent sur le terrain.

#### **Les objectifs principaux**

- Accompagner chaque personnel sur un parcours individualisé
- Maintenir développer, transformer les compétences des personnels
- Disposer des bonnes compétences au bon endroit et se préparer aux nouveaux métiers

#### **Orientation 1 : accompagner la modernisation de VNF (5 axes ont été identifiés)**

- des indicateurs ont été mis en place sur chaque orientation pour faire un bilan

**Orientation 2 :** Participer à une culture de la sécurité partagée (3 axes)

- enjeux sur la certification de conduite d'engins et habilitation électrique afin d'harmoniser cette action auprès de toutes les DT. Le but étant de constituer des formateurs internes par pôle.

**Orientation 3 :** Renforcer la professionnalisation des filières : maintenance, exploitation - gestion hydraulique, développement de la voie d'eau et Ressources Humaines (5 axes)

- dessiner des parcours individuels (un parcours = un agent) et continuer le déploiement de Gedo et Observado

**Orientation 4 :** Garantir un accès universel aux formations en favorisant l'innovation pédagogique (3 axes)

**La direction** a précisé que les orientations s'inscrivent dans l'Université de VNF, y compris les partenaires externes (ex. CVRH).

**La CFDT-VNF** a demandé pourquoi VNF n'a pas indiqué 100 % sur la mise en œuvre des modules des nouveaux arrivants, tout en soulignant qu'il faut être vigilant entre l'intégration qui n'existe pas et l'accueil du nouvel arrivant. Il faut maintenir l'existant et améliorer l'intégration. **La direction** a indiqué que le pourcentage reflète aujourd'hui la réalité. Un chiffre de 80% semble être raisonnable et ambitieux par rapport à ce qui est fait actuellement. Il faut un accueil physique et présentiel du nouvel arrivant. Il y a un prisme de formation qui démarre à VNF, la réflexion est en cours (ex : envoyer un courrier avant l'arrivée de l'agent, le jour de l'arrivée accueillir le nouveau arrivant, lui transmettre un parcours de formation....).

**La CFDT-VNF** a indiqué que la formation des managers est portée à 25% et que là aussi il y a un manquement concernant le management car celle-ci devrait être obligatoire comme c'est le cas pour les chefs d'équipe. Il faudrait la personnaliser selon le poste tout en sachant que le socle doit être identique. Les managers qui encadrent les privés doivent avoir connaissance du socle de la convention collective et les privés qui encadrent les publics doivent avoir connaissance des règles qui les régissent sans en faire des experts RH. **La CFDT-VNF** a rappelé que chaque année elle demande que cette formation soit obligatoire pour les managers. **La direction** a indiqué que le travail a commencé par les CODIR de toutes les DT et du siège. Les enjeux sont différents selon les managers. L'objectif est que tout le monde soit formé. Aujourd'hui, il n'est pas écrit que la formation manager est obligatoire, mais l'idée est de mettre en place un parcours managérial.

**La CFDT-VNF** a rappelé que certaines formations sont incontournables, il faudrait également que le manager soit averti que ces formations sont obligatoires. Est-il possible de prévoir lors de l'entretien professionnel une alerte pour faire remonter les formations demandées et non réalisées ainsi que les éventuels problèmes de management ? **La direction** a indiqué que cette alerte sera faite via l'entretien professionnel, les acteurs RH seront alertés également. Tout agent, tout manager peut solliciter une demande de formation. Dans un parcours managérial, il faut un module qui aide les managers lors d'une problématique.

**La CFDT-VNF** a demandé des informations sur l'activation de l'UGAP pour l'externalisation de la formation. **La direction** a indiqué que les formateurs internes seront prioritaires à l'UGAP, sauf s'ils ne sont pas disponibles et si les compétences thématiques n'existent pas au sein de VNF. La charte des formateurs internes a été réécrite pour arriver à une professionnalisation et une remise à niveau. **La direction** s'est engagée à réécrire l'orientation 1 pour la partie externalisation UGAP.

S'agissant de la préparation des métiers de demain des personnels d'exploitation sur les missions des PCC, **la CFDT-VNF** souhaite que les groupes de travail qui ont vocation à décider des nouveaux outils ou logiciels soient composés des personnels ayant du recul sur le fonctionnement de VNF. Concernant la professionnalisation de l'accompagnement au changement, y aura-t-il des ETP dédiés à cette action ? Que feront les personnes aujourd'hui qui travaillent sur ces missions ? **La CFDT-VNF** a souhaité avoir une présentation de ce qu'entend VNF par accompagnement au changement.

**La direction** a indiqué que l'orientation de la stratégie RH est d'avoir des moyens (ETP) dédiés sur certaines fonctions, notamment l'accompagnement, la formation, le recrutement dans les PPRH. Les moyens seront mis en place au fur et à mesure des évolutions des fonctions dans les PPRH, aujourd'hui beaucoup de moyens sont consacrés à la gestion administrative. Ce sujet sera évoqué lors d'un prochain CSA Central.

**La CFDT-VNF** a indiqué qu'au niveau central, il faudrait avoir un prestataire pour former les personnels dans la gestion des conflits. **La direction** a indiqué que cette formation a été prise en compte et dès cet été les formations pourront démarrer. Une communication sera faite très prochainement.

**VOTE :**

**CFDT-VNF : CONTRE** pour les raisons suivantes : ces orientations sont essentiellement construites sur les intérêts de VNF et de ses ambitions mais pas en plaçant l'humain au cœur du dispositif. Alors que les alertes se multiplient, rien n'est prévu sur les RPS ni sur la formation au management obligatoire revendiqués par la CFDT-VNF depuis des années, rien non plus sur la reconnaissance et la valorisation des efforts de formation. Cela reste très théorique. Concrètement quels moyens seront mis en place pour dégager du temps aux personnels pour se former et pour faire face aux nombreux changements ? **La CFDT-VNF** demande une étude d'impact et un calendrier sur le déploiement de ces nouveaux outils et un éventuel baromètre spécifique sur le ressenti des personnels face à ces déploiements multiples et accélérés afin d'intégrer la notion de besoin en temps pour se former et pour absorber ces changements.

**FO : ABSTENTION**

**CGT : CONTRE**

## Consultation sur le plan de développement des compétences 2023

Présentation par David THIERS

**Présentation du contexte :** VNF souhaite une structuration des différentes initiatives/actions en matière de formation. Depuis la dotation de l'Université composée d'un campus spécialement dédié à la formation des personnels qui constituent un outil au service piloté par les directions du Siège et la DRHM en premier lieu et un instrument de valorisation de ses actions.

L'université de la Voie d'eau doit répondre à plusieurs objectifs : regrouper les différentes actions au sein d'une structure unique en matière de formation, mettre en place un Plan de Développement des Compétences, de développer de nouveaux outils avec de nouveaux formats pédagogiques.

**5 priorités :**

- Santé, sécurité et prévention des RPS
- L'exploitation du réseau
- La maintenance des ouvrages
- La gestion hydraulique
- La diversification de nos ressources financières

**La direction** a indiqué que le budget est en constante hausse (+ 4%), une partie du budget national a pu être transférée au niveau local.

**La CFDT-VNF** a demandé si un bilan à 6 mois (mi-parcours) a pu être réalisé. L'idée étant de savoir si le budget a été consommé et quels sont les personnels formés. **La direction** a indiqué que ce bilan n'a pu être fait pour cette instance. En termes de budget, il est bien consommé. A ce jour, le budget a été utilisé entre 40% à 45% et toutes les sessions de formation sont programmées. Concernant les formations post concours, les directions territoriales désigneront l'agent qui doit la réaliser. Le public visé est les agents qui passent le concours et ceux qui prennent des postes d'encadrants.

**VOTE :**

**CFDT-VNF : CONTRE** avec les mêmes arguments que pour le point précédent.

**CGT : CONTRE**

## Point d'information sur le parcours de formation PCC

### Présentation par David Thiers

L'exploitation n'échappe pas à la logique de la formation virtuelle et à distance. Avant d'intégrer les PCC, les agents devront se former à de nouveaux métiers. Pour ce faire un groupe de travail de 19 agents composé de représentants de toutes les directions de VNF se réunit régulièrement pour construire le « parcours de formation PCC ».

Cette formation répartie en huit modules dont un simulateur de télé conduite pour les écluses à grand gabarit est en cours de finalisation. Ce simulateur en réalité virtuelle permettra à l'opérateur d'être immergé dans l'environnement d'un PCC en 3D. L'opérateur pourra « piloter » l'écluse en réel, ou du moins en apprendre les rudiments à travers ce simulateur qui est en cours de finalisation. D'après la direction, tous les nouveaux agents devraient suivre ce parcours de formation. Parmi les autres modules, citons par exemple, « la posture de l'opérateur », pour préparer les agents, qui aujourd'hui travaillaient seuls dans les cabines d'écluses et demain vont devoir côtoyer plusieurs collègues dans les PCC.

La plupart des modules de ce parcours de formation, en lien direct avec la modernisation, seront de toute évidence disponibles en e-learning. Mais ce ne sera pas pour tout de suite, les dates de livraison des formations et du simulateur s'échelonnant initialement entre septembre 2023 et début 2024 ne seront-elles pas respectées.

## Point d'information sur la charte du formateur interne (version 2)

### Présentation par David THIERS

**La direction** a indiqué qu'une nouvelle charte des formateurs internes ou occasionnels a été rédigée afin de se mettre en conformité avec les directives de l'Etat. La charte se présente sous forme d'instructions. Elle a été revue en concertation avec le réseau formation et différents candidats. L'objectif était de réaffirmer le fait que le formateur interne est un élément clé de développement et de transfert des compétences à VNF en le préparant aux nouveaux outils du campus digital

**La direction** a indiqué que ce nouveau modèle vise à harmoniser les pratiques pédagogiques de VNF car aujourd'hui chaque DT dispense ses formations de façons différentes, avec ses propres outils.

**La direction** a informé qu'elle souhaite constituer une coopérative pédagogique de formateurs internes. L'objectif est qu'ils puissent travailler ensemble. Pour rappel, le formateur interne s'engage en termes de disponibilités, il doit se libérer du temps pour dispenser la formation. C'est un engagement aussi qualitatif tant sur le contenu de la formation que sur le résultat qu'il doit atteindre à l'issue de la formation. On est bien sûr sur l'acquisition des connaissances et des compétences. Le rôle du formateur interne ne s'arrête pas à l'animation d'une session en formation. On peut faire appel à lui dans le cas d'une expertise, pour un projet. On peut aussi le consulter en amont ou en aval d'un parcours de formation. Le rôle du formateur interne est beaucoup plus large que le rôle d'animateur des sessions de formation.

**La CFDT-VNF** a alerté la direction qu'au vu de la baisse des effectifs, même avec la meilleure volonté possible des managers et quand il n'y a qu'une personne dans leur bureau, il sera difficile de se libérer au risque de ne pas atteindre les objectifs. **La direction** a indiqué que le manager peut libérer son agent malgré une nécessité de service mais il ne doit pas se mettre en difficulté.

**La CFDT-VNF** a indiqué qu'aujourd'hui, et notamment sur le tertiaire, les agents ont beaucoup de difficulté pour se libérer du temps par exemple pour participer aux instances auxquelles ils sont élus. En effet, la charge de travail n'a pas diminuée et même bien souvent elle augmente. Cette difficulté à pouvoir se dégager du temps s'applique également aux formateurs internes.

**La CFDT-VNF** a demandé si la nouvelle charte prévoyait 15 jours maximums de formation/an et si une augmentation était possible. **La direction** a indiqué qu'aucune augmentation n'était prévue. 66 % des formations étant dispensées par des formateurs internes, dont certains réalisent largement plus de 15 jours de formation (parfois 30 à 40

formations dispensées par un formateur interne sur l'année), **la CFDT-VNF** a demandé pourquoi ne pas profiter de la révision de la charte pour faire évoluer ce nombre de jours au vu du retour d'expériences. **La direction** a indiqué que des dérogations pourront être faites si 15 jours prévus sont dépassés, mais cela doit rester une exception. Il est nécessaire de mettre une limite et donc des garde-fous, d'où les 15 jours afin d'éviter que les agents soient surchargés.

**La CFDT-VNF** a indiqué avoir du mal à comprendre le terme "valoriser".

**La direction** a indiqué que quand il est écrit valoriser dans le cadre de l'entretien professionnel, cela fait partie des choses qui doit amener le manager à valoriser financièrement l'agent qui dispense des formations.

## Point d'information sur les contrats de territoires

Présentation par **Lionel ROUILLON**, Directeur du développement

Pour mémoire en 2018, on peut considérer qu'il y avait peu de choses engageantes entre les partenaires locaux et VNF, mais aussi peu d'investissement. Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) a été signé le 21 avril 2021. Le COP ne définit aucun objectif de dénavigation, mais une trajectoire financière. Cependant à cette époque, VNF ne disposait pas de la connaissance fine des retombées économiques par itinéraire. Celles-ci n'ont été disponibles qu'à la mi-2021. VNF, en tant qu'établissement de l'Etat au service des territoires, ne peut déterminer seul les niveaux de service adaptés à leurs besoins. Les contrats de territoire factuallisent les attentes de ces derniers, leur participation aux projets communs et leurs engagements.

A la suite, une période d'étude et de négociation avec les collectivités a été entreprise. Des évaluations chiffrées et des projets de développement (aménagement, pont, etc...) se sont fait connaître. Sans investissement financier par les collectivités sur la voie d'eau, le domaine n'est pas attractif pour le tourisme. Les collectivités doivent être participatives et jouer leurs rôles dans le déploiement du territoire pour que la fréquence touristique s'accroît.

**La direction** veut créer un environnement compétitif, tout en dégageant de la valeur ajoutée. Le but est de donner envie aux partenaires d'investir sur la voie d'eau par des co-financements. Les contrats canaux ont déjà été signés (Ardenne, Vosges...). Cependant, certains élus restent réticents à ce projet et ne sont pas toujours au rendez-vous. Cela dépend de la maturité du projet et de leurs possibilités d'apporter des fonds.

**La CFDT-VNF** a demandé ce qui va se passer si un partenaire fait défaut. **La Direction** a indiqué qu'il faudra alors faire un choix stratégique. Soit VNF prend sa place, soit VNF recherche un partenaire de substitution afin de trouver une autre source de financement.

## Point d'information sur le bilan de l'action sociale 2022

Présentation par **Olivier HANNEDOUCHE**

**La CFDT-VNF** demande la revalorisation du montant alloué au CLAS dans le cadre de la commande des colis de Noël (actuellement 35 €). Avec l'inflation, ce montant est insuffisant. Elle demande à l'administration de prendre rapidement de nouveaux arbitrages sur ce sujet pour que les CLAS puissent s'organiser et fonctionner correctement dans les meilleurs délais.

**La CFDT-VNF** a souligné que dès 2024, dans certaines DT, certaines ASCE n'auront plus la capacité d'organiser les arbres de Noël comme dans le passé. Elle demande qu'une réunion des présidents de CLAS soit organisée prochainement. **La Direction** a indiqué ne pas avoir connaissance de ce risque, elle se renseignera et étudiera la demande concernant les budgets.

## Consultation sur la révision de l'instruction temps de travail de VNF

Présentation par **Christelle SZYMANSKI**, Responsable de la Division Synthèse et Dialogue de Gestion

3 points de modifications sur l'instruction temps de travail :

### 1. Temps de trajet :



**La direction** propose que pour les agents en horaires fixes, les heures de temps trajet (temps compensé) soient placées dans un compteur spécifique (récupérable uniquement). Elle rappelle que dans l'outil Octave, il faut bien saisir temps de trajet et mission lors d'un déplacement.

**La CFDT-VNF** a indiqué que certains agents qui se déplacent en mission font beaucoup de temps de trajet. Elle demande que pour **tous les agents**, le temps de trajet soit mis sur un compteur spécifique afin d'éviter l'écrêtage en fin de mois pour les personnels en horaires variables notamment, comme cela se pratique dans d'autres services du Ministère. La direction va se renseigner auprès du CEREMA.

**La CFDT-VNF** a rappelé la difficulté inhérente aux banques d'heures pour lesquelles les agents n'ont ni la possibilité de les récupérer, ni de se les faire payer. Cela risque de poser des problèmes de fonctionnement lorsque des agents solderont leurs banques d'heures avant leur départ, compte tenu de la tension sur les effectifs.

## **2. Bonifications horaires décalés :**

**La direction** souhaite que les bonifications horaires soient incrémentées dans le même compteur que les temps compensés. L'autre compteur d'heures (banque d'heures existante) n'est pas impacté par cette modification. Il y aura donc à l'avenir deux compteurs distincts dans l'outil Octave. La direction propose que les bonifications soient incrémentées au fur et à mesure des vacances réalisées dans ce compteur d'heures à récupérer.

**La CFDT-VNF** a indiqué ne pas être d'accord avec cette incrémentation au réel et ne pas comprendre l'incohérence de la direction qui propose une notion forfaitaire de l'ISH dans le projet RIVE et propose ici le calcul au réel. De plus, incrémenter les heures en début d'année est plus simple qu'au fil de l'eau car cela permet de la souplesse de gestion.

**La CFDT-VNF** a également attiré l'attention de la direction sur le cas des agents qui cumulent les bonifications horaires et le temps de trajet mais qui n'ont pas la capacité de récupérer avant le 31 janvier. Elle considère que cette échéance du 31 janvier pour la remise à zéro de ce compteur d'heures est trop courte et propose d'allonger cette échéance au 31 mai afin de laisser de la souplesse.

Devant le blocage de la CFDT-VNF et après une suspension de séance, **la direction** accepte la forfaitisation des bonifications horaires qui seront incrémentées en début d'année et de décaler la date de remise à zéro du compteur "heures à récupérer" au 31 mai.

## **3. La gestion des remplacements :**

Un état des lieux sur les modalités et l'indemnisation des remplacements a été réalisé au sein des DT et a révélé une disparité sur ces sujets. Un groupe de travail a été mis en place sur l'harmonisation de la gestion des remplacements. De plus, avec la mise en place du RIVE, la direction propose un mode unique et harmonisé de compensation des remplacements. En termes de gestion des remplacements, il est mis en place un dispositif commun.

Sur l'outil Octave, ce dispositif simplifie les choses puisque le temps de travail n'est pas impacté, ce qui évite que le responsable ajuste le temps de travail.

Ce système repose sur la base d'un dispositif nommé Heures Supplémentaires en plus et Repos Compensateur en moins (HS+/RC-)

**La direction** souhaite une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Pour faciliter la compréhension, des exemples sont annexés à l'instruction :

- Remplacement pour une journée de même durée
- Remplacement pour une journée de durée inférieure
- Remplacement pour une journée de durée supérieure
- Remplacement de nuit sur une journée de repos
- Remplacement sur un dimanche/jour férié
- Remplacement de nuit entre 2 journées d'entretien

**La CFDT-VNF** a demandé d'ajouter les exemples du remplacement le samedi et du remplacement de journée sur une journée de repos. Elle s'interroge sur la gestion des HS des CDD : dans certaines DT, un nombre d'heures

supplémentaires est inclus dans la rémunération à la signature du contrat. Est-ce que cela signifie que les CDD pourront aussi cumuler des récupérations ou rémunérations en plus ? **La direction** a décidé de retirer ce point de l'instruction afin d'expertiser les différentes situations existantes car son objectif est que les CDD puissent bénéficier des mêmes dispositions financières que les fonctionnaires.

**La CFDT-VNF** a évoqué le changement de la durée hebdomadaire de travail effectif qui passe de 32 heures à 28 heures et de 40 à 44 heures avec la suppression de la moyenne annuelle de 36 heures. **La direction** justifie cette suppression par une mise en cohérence avec la réalité sur le terrain.

**La CFDT-VNF** a interrogé la direction sur une note définissant les cycles de travail pour les PCC. Selon **la direction**, il s'agit d'orientations nationales et non d'une instruction. A la demande de **la CFDT-VNF**, la note relative aux orientations nationales pour la mise en place des PCC sera présentée lors d'un prochain CSA.

#### Autres modifications sur l'instruction :

- modifications relatives à la mise à jour des textes réglementaires et aux nouvelles instances (CSA,...)
- autorisation d'absence relative au décès d'un enfant,
- suppression RTT : ajout du cas d'exclusion temporaire.

#### **VOTE : Consultation sur la révision de l'instruction du temps de travail VNF**

**CFDT-VNF : POUR**

FO : POUR

CGT : ABSTENTION