



## **CSA Central du 15 février 2024**

### **Réponses de la Direction à la DECLARATION PREALABLE de la CFDT-VNF**

#### **Projet de modernisation, visibilité des agents, formation**

La dynamique de modernisation et le dialogue de gestion sont affichés dans le COP et le pacte social. Il faut donner plus de visibilité sur le projet de modernisation et développer la communication pour les différents métiers, notamment la maintenance et les fonctions supports. Les agents concernés seront informés des évolutions prévues par différents canaux de communication.

La formation est un élément fort et indispensable d'accompagnement au changement et il faut renforcer le budget en la matière et structurer le réseau formation.

#### **Promotions, plan de requalification de C en B et de B en A**

**La Direction** travaille sur un certain nombre de modalités de promotion (plan de requalification) et se tient à la disposition des organisations syndicales pour en discuter.

#### **Travailleurs en situation de handicap**

**La Direction** anticipe la baisse du taux d'emploi des personnels en situation de handicap et travaille pour mettre en place un certain nombre d'actions. Concernant la question du recrutement sans concours et la possibilité de recruter les agents concernés en CDD, la Direction établira un diagnostic sur cette situation et reviendra vers les organisations syndicales pour rendre compte de ce dernier.

#### **RIVE**

Une communication sera faite prochainement à l'attention des agents concernés (filière RH et managers). Un point sera inscrit dans les CSAL.

#### **Semaine de 4 jours**

Aucune position n'est arrêtée pour l'instant. VNF attend des précisions gouvernementales et ministérielles mais va étudier la question et revenir vers les organisations syndicales dès que possible.

### **LES ORIENTATIONS DE RECRUTEMENT 2024**

Le document présenté fait état d'un bilan 2023 et des perspectives 2024 des entrées et des sorties de l'établissement concernant les personnels permanents. Ce document est rédigé conformément à l'article 43-12 du code des transports et doit être soumis au Conseil d'Administration.

#### **Bilan 2023**

Les départs de l'établissement s'élèvent à 372 personnes qui se répartissent entre les départs à la retraite et les autres sorties (fin de contrats de mainteneurs et de transition, mutations sortantes, démissions, fin de détachement, ruptures conventionnelles...). 156 personnels sont partis en retraite au 31 décembre 2023 dont 76 personnels d'exploitation des TPE et 19 OPA.

### PART DES EFFECTIFS SORTIS

CAUSE	Pourcentages
Départs en retraite	41,94 %
Mobilités	27,15 %
Autres motifs	30,91 %

La situation des départs reste variable selon les macrogrades. Le nombre de sorties des agents C Exploitation est de 156.

Au 31 décembre 2023, les entrées s'élèvent à 354 personnes dont 53 salariés de droit privé, soit 15 %, et 301 fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, soit 85 %.

On note :

- Un maintien du volume des entrées pour les catégories A/A+/EC/CD avec 97 entrées, soit 27,40 %,
- Une baisse du volume des entrées pour la catégorie B/TAM avec 56 entrées, soit 15,82 %,
- Une augmentation des entrées dans la catégorie C exploitation avec 147 entrées, soit 41,53 % en raison des contrats de transition.

### Perspectives 2024

La loi de finances prévoit un effectif fixé à 4028 ETPT sous plafond d'emploi et 40 ETPT hors plafond (apprentis). Le schéma d'emplois reste stable par rapport à l'année précédente conformément aux engagements de la clause de revoyure triennale du COP.

Une hypothèse de 150 départs à la retraite a été retenue. Les possibilités de recrutements pourront atteindre 350 personnes.

En raison des départs à la retraite des OPA, VNF prévoit d'accueillir 40 apprentis (non comptabilisés dans le plafond d'autorisation d'emplois des opérateurs de l'Etat) essentiellement dans les métiers de la maintenance en vue de former de nouveaux mainteneurs et de les recruter en CDI à l'issue de leur formation.

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap est un des axes prioritaires sur lequel VNF va travailler dans l'avenir car les futurs départs à la retraite de ces personnels entraîneront mécaniquement une hausse de notre contribution.

**La CFDT-VNF** a rappelé qu'elle avait interpellé plusieurs fois le Ministre pour demander la possibilité de recruter des OPA. Afin de pallier au moratoire sur ces recrutements, l'établissement embauché en 2013 à des mainteneurs en CDD de droit privé et de droit public, qui ont ensuite été pérennisés en CDI de droit privé.

Désormais, VNF embauche ses mainteneurs sous CDI de droit public. **La CFDT-VNF** a rappelé que ce statut n'est pas bien cadré et est plus avantageux pour VNF que pour l'agent. Faute de pouvoir recruter des OPA, la CFDT-VNF regrette que VNF n'ait pas recruté ces personnels en CDI de droit privé.

Par ailleurs, elle a souligné que l'évolution du pourcentage de recrutement des salariés de droit privé est à relativiser. En effet, si le pourcentage évolue légèrement à la hausse, cette croissance est davantage mécanique qu'autre chose notamment dû au fait que toute cette dernière décennie, les reprises d'ETP se sont essentiellement portées sur les agents de catégorie C exploitation.

**Vote CFDT-VNF : ABSTENTION** (Si pour la première année depuis plus de 10 ans, la CFDT-VNF note l'absence de suppression d'effectif, elle regrette que sur les 800 ETPT supplémentaires accordés au ministère, VNF n'en ait bénéficié d'aucun. Elle dénonce également qu'à l'instar de ce qui est fait dans la revoyure du COP, il soit d'ores et déjà mentionné les reprises d'effectifs en 2027, ce qui n'est pas acceptable ne connaissant pas encore l'avancement du projet de modernisation à cette date).

## INFORMATION SUR LE DIALOGUE DE GESTION 2024

VNF a amélioré son suivi depuis plusieurs années pour ajuster au mieux et redistribuer des ETPT non consommés dans certaines entités (Siège ou DT). Fin 2023, l'établissement a atteint son plafond d'emploi.

A partir de 2024, VNF passe sur une logique de dialogue de gestion pluriannuelle pour avoir une meilleure visibilité en matière d'effectifs (perspectives jusque 2029). L'établissement a travaillé en 2023 sur 6 familles d'emploi : gestion du domaine, finances, administration/logistique, ingénierie/maîtrise d'ouvrage, conseil, immobilier.

L'établissement construit ses cibles et attribue des moyens à partir d'indicateurs d'activités objectifs et quantifiables. Cela permet un meilleur dialogue de gestion avec les DT.

En 2024 un rééquilibrage des effectifs sera opéré sur la période 2024-2026 selon les orientations suivantes :

- Une optimisation des effectifs sur les fonctions ressources/supports dans la logique des réflexions en cours dans le cadre du projet de modernisation de l'ensemble de l'établissement ;
- Un rééquilibrage des effectifs de l'exploitation vers la maintenance ;
- Un maintien des effectifs sur la gestion hydraulique.

**La CFDT-VNF** demande :

- la distinction entre la maintenance de 1<sup>er</sup> niveau et la maintenance spécialisée avec la création d'une sous famille,
- la connaissance des cibles par famille d'emplois,
- une présentation de la déclinaison sur toutes les familles d'emplois dans les CSA locaux afin de mesurer les impacts et la déclinaison au sein de chaque DT.

Concernant l'évolution de la filière RH, si **la CFDT-VNF** estime qu'il est normal de progresser sur la dématérialisation, l'établissement doit cependant conserver des activités en local et veiller à ne pas mettre en place la modernisation trop rapidement. Aussi, une réflexion doit être menée sur le devenir des personnels impactés par cette restructuration. La proximité doit être renforcée au regard des évolutions à venir, celle-ci demande parfois plus de temps donc suffisamment de moyens.

**La Direction** a indiqué que ces personnels bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement que les agents concernés par la mise en place des PCC.

## STRATEGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FOCUS SUR LA PROFESSIONNALISATION DU RESEAU FORMATION

Le processus de travail consiste à moderniser la politique RH, définir la proximité RH, clarifier les rôles et définir une organisation SG cible. Une charte de gestion a été rédigée et a permis de réaliser au siège de VNF l'expérimentation sur la centralisation administrative et paie.

Les métiers émergents sont à identifier, les fiches métiers à rédiger, un plan de formation à élaborer, l'accompagnement des agents à définir.

**La Direction** a précisé que les SG ont travaillé sur des indicateurs qui ont permis de définir des trajectoires RH. Pour 2024, la cible n'est pas fixée de façon définitive.

Les personnels impactés auront besoin d'un accompagnement. Un groupe de travail composé des personnels des Directions Territoriales est chargé d'identifier les métiers émergents de demain, de créer les fiches métiers en conséquence, de mettre à jour les fiches métiers existantes, de définir un accompagnement pour chacun des agents concernés.

Les actions initiées en 2023 se poursuivront en 2024, notamment la mise en place de nouveaux groupes de travail (gestion des retraites, gestion des « sorties », actions disciplinaires, facturation des activités médico-sociales).

#### **Focus sur :**

##### **- le réseau national formation :**

L'idée est d'avoir un réseau sur lequel s'appuyer et professionnaliser les équipes en place, travailler sur l'animation réseau et mutualiser les ressources.

##### **- la gestion des retraites :**

Il y a un besoin de clarification du rôle de chacun sur cette thématique.

##### **- le plan d'accompagnement au numérique :**

45 personnels ressources ont été identifiées. Les managers seront sensibilisés sur cette thématique.

Dès mars, des parcours de formation seront déployés à l'attention des personnels concernés.

3 modules Octave supplémentaires seront accessibles en version Web et sur smartphone : déclaration HS, notes de frais, visualisation du planning.

### **LA CENTRALISATION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS ET LE DEPLOIEMENT DE L'OUTIL DIGIT RH**

Le retour d'expériences sur la centralisation de la gestion administrative des personnels de droit privé et celle des agents publics du siège est très positif. Le SGAP est suffisamment dimensionné pour absorber la gestion administrative des personnels de la DIMOA au 1<sup>er</sup> mars 2024. L'idée est de pouvoir centraliser la gestion administrative de la DT SO au 1<sup>er</sup> juin 2024, de la DT RS et DT NPDC en septembre 2024.

Les études d'impact RH sont réalisées au niveau local.

Les personnels utilisateurs de l'outil digit RH seront formés.

**La CFDT-VNF** a été alertée sur le fait qu'à plusieurs reprises, des directives ont été données directement par l'animateur réseau aux cellules formation, avec des rappels à l'ordre en cas de non-respect des consignes sans en avertir la hiérarchie de l'agent.

**La CFDT-VNF** se questionne sur le temps qui sera dégagé afin de former les personnels concernés.

**La Direction** va préciser la sémantique et le mode de fonctionnement de l'organisation du réseau formation. Aucun lien hiérarchique n'existe entre le national et le local. Sur la politique de formation, la Direction fera une présentation lors d'un prochain CSA central.

**La CFDT-VNF** a fait part de son incompréhension qu'une cible à - 13 ETPT en RH soit définie pour les 3 prochaines années, soit une baisse de 39 ETPT en 3 ans, alors que la démarche est en cours de construction. Elle s'est interrogée sur le fait que l'objectif serait de gagner des ETPT. L'accompagnement demande du temps et des moyens en conséquence.

Par ailleurs, elle souligne l'impact fort pour les agents devant changer de métier sans l'avoir souhaité, ce qui peut être source de RPS.

S'agissant de la retraite des OPA, **la CFDT-VNF** a rappelé que de nombreux agents sont toujours dans l'attente du versement de leur retraite. Deux ans après, certains ne perçoivent encore que des avances. Une veille doit être faite pour que les dossiers soient bien renseignés. L'établissement devrait plaider la cause des agents VNF concernés auprès du Ministère et prendre rendez-vous avec leur caisse de retraite pour rechercher des solutions.

## MODALITE DE GESTION ADMINISTRATIVE DES PERSONNELS DE LA DIMOA

Le retour sur l'expérimentation de centralisation de la gestion administrative des agents publics du siège et de la DSIN lancée en septembre 2023 est positif.

L'objectif est de centraliser la gestion administrative des 130 agents de la DIMOA à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 afin d'harmoniser les pratiques, digitaliser et simplifier les processus et être polyvalent dans la gestion de l'ensemble des personnels.

Une communication à destination des personnels de la DIMOA sera réalisée et des webinaires seront mis en place pour leur permettre de prendre en main le service « déclarer au service RH ».

**VOTE CFDT-VNF** : ABSTENTION (recul insuffisant).

## DECISION D'ORGANISATION DES ELECTIONS

Les élections des membres du Conseil d'Administration auront lieu du 14 mars 2024 à 14h00 au 21 mars 2024 à 16h00.

Les organisations syndicales ont demandé une harmonisation des horaires d'accès aux différentes bornes de vote durant la pause méridienne selon les horaires 12h-14h.

La Direction essaiera de donner suite à cette demande dans la mesure du possible.

**Vote CFDT-VNF** : POUR.

## PROGRAMMATION DES TRAVAUX DU CSA

Le tableau de programmation des travaux du CSAC n'est pas figé, il est toujours possible d'ajouter des sujets.

**La CFDT-VNF** a demandé le repositionnement du point d'information sur l'intranet et la programmation d'un point sur la mise en place du déploiement du plan de requalification et les emplois fonctionnels.

**La Direction** a indiqué que ce point sera programmé en mars et le bilan de la réorganisation de la DSIN sera évoqué en mai.

## REVALORISATION DES BUDGETS CLAS

**La Direction** envisage d'augmenter le budget relatif aux colis de Noël de 10 € et d'aligner la part employeur des titres restaurant à 4,80 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 soit la valeur du TR à 8€ pour les personnels de droit public et 9€ au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

**La CFDT-VNF** souhaite une harmonisation entre les avantages pour les salariés de droit privés et ceux des agents publics. Elle estime que cette revalorisation de 10 € pour les colis de Noël est loin d'être satisfaisante, surtout au regard de l'inflation, et a demandé à la Direction de revoir cette augmentation à la hausse. Elle a demandé la possibilité de débattre de ce point lors d'une réunion spécifique.

**La Direction** a ajouté être déjà très au-dessus des dotations ministérielles. Une réunion spécifique sur le sujet sera organisée prochainement.

### INFORMATION SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI

**La CFDT-VNF** a noté une évolution sensiblement identique d'agents publics et privés.

S'il y a une évolution plus forte sur l'ensemble des personnels, c'est grâce à l'intégration des apprentis. Bien qu'il n'y ait plus l'accord triennal sur la cartographie qui nous garantissait un équilibre publics/privés, on se rend compte que le pourcentage public/privé est resté stable à 2013 surtout si on ramène ce taux sur 10 ans.

**La Direction** partage cette analyse.

---

#### Participants CFDT-VNF :

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

Président de séance : Patrice Rabaud

Présence côté direction : Christelle Szymanski – Thierry Druenes – Sébastien Legrand