



## Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 25 avril 2024

Monsieur le Président,  
Cher(e)s Collègues,

Une fois de plus l'ordre du jour proposé pour ce CSA Central est bien rempli et **la CFDT-VNF** espère que cela ne sera pas l'occasion pour la direction de survoler ou d'écourter les échanges sur certains points pour lesquels des réponses aux questions seront nécessaires.

### **Force de proposition, la CFDT-VNF obtient la suppression d'une injustice**

En parallèle de la note de gestion du RIVE, des discussions et concertations préalables qui ont eu lieu à sa mise en place, **la CFDT-VNF** avait soulevé une injustice inacceptable portant sur la temporalité du déploiement des emplois fonctionnels de CEED et du plan de requalification. En effet, comment expliquer à un chef d'équipe encadrant que son homologue bénéfierait dès la première année de l'emploi fonctionnel ou du plan de requalification en catégorie B et de la rémunération attenante quand de son côté, il devrait attendre un ou deux ans de plus pour en être bénéficiaire ? Pour cette raison **la CFDT-VNF** avait demandé le déploiement des emplois fonctionnels et du plan de requalification simultanément dès la première année et non sur trois ans comme l'a finalement imposé le ministère.

Devant cet état de fait, **la CFDT-VNF** avait engagé les négociations avec la direction et obtenu l'engagement qu'il serait servi un équivalent de l'Indemnité d'Entretien Exploitation (IEE) aux C3 encadrants qui, alors même qu'ils seraient identifiés pour être reclassés sur le triennal, ne le seraient pas la première année. La direction nous a confirmé cet engagement par écrit en précisant qu'il se traduirait dans la négociation du protocole dédié (protocole IEE) qui doit s'ouvrir sur ce second trimestre (remplacement et renégociation de l'actuel protocole PTETE-PME). **La CFDT-VNF** remercie la direction pour la formalisation de son engagement et pour cette avancée obtenue qui gommera une injustice pour laquelle VNF n'était pas décideur.

### **Note de gestion du RIVE : quelques questions à éclaircir**

Concernant le projet de note de gestion du RIVE, **la CFDT-VNF** avait demandé que le Complément Annuel (CA) puisse bénéficier de l'enveloppe de 15 % permettant de reconnaître les agents qui font face à une surcharge de travail liée à de la vacance de poste comme c'est le cas pour le CIA des personnels au RIFSEEP. Sur le projet, vous prévoyez une note de gestion en 2025 qui actera ce point. Pour **la CFDT-VNF**, sauf à ce que vous démontriez que les personnels d'exploitation et les OPA ne sont pas concernés et impactés par une surcharge de travail liée à de la vacance de poste, ce n'est pas satisfaisant. **La CFDT-VNF** demande que le complément de 15 % de majoration des enveloppes CA soit acté et confirmé dès cette année 2024.

**La CFDT-VNF** demande également que, dans le cadre de l'IOT garantie, un modèle de notification unique soit présenté dans cette instance de façon à s'assurer que cette notification soit lisible et compréhensible pour les agents. Le cas échéant, nous souhaitons pouvoir y apporter des amendements. De plus, pour **la CFDT-VNF**, l'impact RH présenté dans les instances locales à la suite d'une réorganisation, le montant du M0 (moyenne des 3 années précédant la réorganisation) doit être précisé. L'objectif est que les représentants du personnel ne soient plus consultés avec comme seule réponse en CSA local « que la transmission des éléments sera faite au SGAP qui en calculera le montant ». Vous en conviendrez, une telle réponse ne permet pas de donner un avis éclairé des représentants du personnel.

Enfin sur ce sujet, concernant les personnels d'exploitations, nous vous rappelons l'urgence de solliciter les tutelles afin d'avoir connaissance du taux pro/pro triennal 2025-2027. En effet, la CFDT-VNF rappelle que ce dernier doit permettre un déroulé de carrière sur deux niveaux de grade pour les agents conformément à l'engagement PPCR. Pour défendre un taux à la hauteur de cet engagement, la CFDT-VNF vous invite à réaliser des simulations afin de faire la démonstration du besoin de promotion et ainsi d'obtenir un taux en cohérence et correct.

### **Revalorisation du point d'indice : des annonces aux actes**

La CFDT-VNF vous a alerté, que depuis 4 mois, certains agents n'avaient pas vu leur nombre de points modifiés, à la suite de l'ajout des 5 points d'indices au 1<sup>er</sup> janvier 2024. La CFDT-VNF souhaite en connaître les raisons et vous demande de bien vouloir rectifier ces oubliers. La CFDT-VNF invite tous les agents à vérifier que cette majoration s'est bien traduite dans les faits sur leur fiche de paie. Dans le cas contraire, nous les invitons à contacter leur RH de proximité afin de signaler l'anomalie et le cas échéant, à relayer l'alerte aux représentants du personnel.

### **L'instruction RIFSEEP : un premier pas qui en appelle un autre**

La CFDT-VNF salue l'intégration, dans l'instruction RIFSEEP de l'engagement, issue du protocole de sortie de préavis de grève signé par la CFDT-VNF et FO, de revaloriser à effet du 01/01/2024 le socle IFSE des personnels de catégorie C relevant du RIFSEEP à hauteur de 200 euros indépendamment de la révision triennale.

Toutefois, la CFDT-VNF rappelle sa revendication d'une réelle revalorisation et des discussions sur le socle des catégories C et B avec, pour les catégories C :

- un socle pour les AAP1 équivalent à celui des APST1 ;
- un socle AAP2 équivalent à celui des APST2

En effet, à l'instar de ce qui a été fait pour les catégories B entre les TSDD et les SACDD, la CFDT-VNF ne souhaite pas de discrimination entre la filière technique et la filière administrative.

De plus, la CFDT-VNF demande la garantie que, pour les C3 qui bénéficieront de la requalification en catégorie B, leur IFSE soit à minima équivalente à ce qu'elle aurait perçu dans l'emploi de CEED.

Ces demandes nécessitent de réelles discussions sur les socles des catégories B et plus largement encore, sur l'IFSE de la catégorie B administrative et technique trop souvent oubliée ces dernières années et pourtant au cœur du projet de transformation de VNF.

### **JOP 2024 : une prime oui, mais un plafond adapté pour la percevoir c'est mieux !**

Nous vous avons déjà alerté sur la nécessité d'avoir un support juridique permettant de servir la prime JO à tous les personnels impactés et mobilisés. Actuellement, les plafonds indemnitaire ne permettent pas de verser cette prime spécifique, notamment pour celles et ceux qui bénéficieront du plafond de cette prime. Il convient donc de faire le nécessaire via un arrêté spécifique à l'année 2024 qui déplaferne le montant de CIA / CA. Où en êtes-vous dans cette démarche ?

De la même manière, nous avions demandé que les personnels impactés ou susceptibles de l'être soient identifiés en amont, qu'ils sachent s'ils seront ou non éligibles à une gratification et qu'ils connaissent son montant. La CFDT-VNF souhaite que soit présentée au sein de chaque CSAL la liste des postes impactés et qu'un courrier de la direction soit envoyé à chacun des personnels identifiés précisant son degré d'implication et la gratification associée. Pouvez-vous nous indiquer quelle suite vous entendez donner à ces demandes de transparence afin d'éviter l'effet prime COVID qui avait été largement décriée à juste titre ?

Enfin sur ce point, pour donner suite aux annonces du ministre de l'Intérieur, qu'en est-il des laissez-passer aux accès à la Voie Rapide Olympique et Paralympique (VROP) avec les véhicules de service, et la nécessité d'avoir un QR CODE valide pour pouvoir se déplacer dans le secteur parisien défini pendant toute la période de l'été dans le cadre des JOP 2024 ? Avez-vous identifié le besoin et la liste des bénéficiaires ? Est-ce VNF qui se charge de faire ces demandes pour le compte des personnels amenés à évoluer professionnellement sur le périmètre impacté ?

## **La semaine en 4 jours : VNF compte t'il s'inscrire dans l'expérimentation menée au ministère ?**

Le Premier ministre a annoncé le lancement d'une expérimentation de la semaine en 4 jours dans l'ensemble des ministères dont les établissements publics. Ainsi, après une première expérimentation de deux ans, une nouvelle expérimentation du dispositif, sans réduction du temps de travail, sera mise en place au ministère à compter de l'été 2024. Les services ou établissements publics qui souhaitent s'engager dans cette expérimentation doivent s'inscrire et envoyer leurs demandes de candidatures avant le 10 mai 2024. La direction de VNF qui avait indiqué programmer un point d'information lors du CSA central du mois de mai, a-t-elle prévue de porter son inscription dans le délai imparti ?

## **Stratégie RH 2025 : transparence et communication**

Lors du dernier CSA Central, la direction avait accepté la demande de **la CFDT-VNF** d'organiser en marge du second DT TOUR sur la stratégie RH 2025, un échange avec les organisations syndicales représentatives dans chacune des DT, pour entendre leurs questions et inquiétudes sur les impacts induits localement.

Si dans certaines DT, il a été pris contact auprès des OS, pouvez-vous nous indiquer la méthodologie que vous entendez suivre pour les autres DT et le calendrier dans lequel ces échanges vont pouvoir s'inscrire ?

## **Un projet d'accord d'intéressement va enfin voir le jour pour les personnels de droit public**

Dès 2021, conformément aux engagements de l'ancien directeur général, les personnels de droit public auraient dû bénéficier d'un dispositif d'intéressement. Celui-ci avait donné lieu à une concertation avec les organisations syndicales représentatives et son contenu avait abouti à un consensus. Pour autant, depuis plus de trois ans, il n'a pu être mis en œuvre, la direction essuyant un blocage de la DGAFP et de Bercy.

Vous nous présentez ce jour un nouveau projet, qui peut cette fois s'appuyer sur le COP qui l'a inscrit comme un objectif à atteindre. Également, sur le pacte social reprend cet engagement et enfin sur le protocole de sortie de préavis de grève signé par **la CFDT-VNF** et FO qui acte sa mise en place pour la fin du mois de juin 2024 au plus tard.

Si dans l'absolu, **la CFDT-VNF** aurait souhaité une mobilisation de 4% de la masse salariale des personnels de droit public à l'instar de celle mobilisée pour les personnels de droit privé, nous actons qu'au regard du nombre de bénéficiaires, cet objectif ne peut être atteint pour sa mise en œuvre.

Toutefois, dans le projet initial le plafond du dispositif d'intéressement des personnels de droit public devait atteindre 450 € en 2023. Dans la logique de progression annuelle qui cadrait la première version du dispositif nous aurions dû dès cette année débuter le nouveau dispositif sur un montant plafonné à 525 € et non à 400 € comme vous le proposez dans le projet à l'ordre du jour. Au regard de l'engagement non tenu ces trois dernières années, **la CFDT-VNF** sollicite donc un effort complémentaire de la part de la direction.

Concernant les différents indicateurs proposés dans le dispositif, **la CFDT-VNF** aura l'occasion de s'exprimer lors du point prévu à cet effet dans l'ordre du jour. Toutefois, nous demandons dès maintenant que ces indicateurs soient mis en cohérence avec l'accord d'intéressement en cours de négociation pour les salariés de droit privé. L'objectif ne peut être de moins rémunérer les indicateurs et de les rendre encore plus difficilement atteignables.

Nous vous remercions pour votre attention et les réponses que vous voudrez bien nous apporter.

**Les représentants au CSA Central CFDT-VNF**