



## **SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 27 juin 2024**

### **RPS**

En préambule, la CFDT-VNF a une nouvelle fois alerté la direction sur les tensions qui s'aggravent en DT. A cette occasion, elle demande l'organisation d'une CSSCT extraordinaire sur le retour d'expertise effectué à la DT Nord-Est par le cabinet DEGEST (voir déclaration préalable en annexe).

La **Direction** a indiqué ne pas avoir connaissance des situations qui seraient particulièrement sensibles que ce soit en termes de RPS ou de projections sur de nouveaux métiers en lien avec la modernisation ou les nouveaux outils numériques. Elle invite les organisations syndicales à remonter les situations problématiques.

La dynamique de modernisation de l'établissement peut en effet générer des RPS. Le diagnostic RPS est bien lancé dans l'ensemble des DT. Le travail se poursuit et débouchera sur un plan d'actions.

La **CFDT-VNF** s'étonne du constat de la direction, qu'elle ne partage pas. En effet, elle est régulièrement contactée par des agents en souffrance au travail. Bien souvent, localement, les problèmes sont déplacés sans être résolus. De plus, la rationalisation des implantations est potentiellement un facteur de RPS et il faudra mettre en place une doctrine nationale sur ce sujet.

La **Direction** est consciente des difficultés auxquelles peuvent être confrontés les agents sur les changements liés aux organisations de travail.

La direction générale souhaite traiter ce sujet : elle sollicitera prochainement les directions nationales, en lien avec les directions territoriales, en vue d'une clarification et d'une simplification des modèles de fonctionnement au sein de VNF.

Concernant la transformation numérique, il est prévu au second semestre d'intensifier la prise en compte des transformations numériques nécessaires, y compris par l'ensemble des personnels de VNF. Ils doivent être accompagnés pour parvenir à utiliser et maîtriser totalement les outils.

### ***Négociations relatives au protocole IEE pour les personnels d'exploitation et au protocole PME pour les OPA***

Un retour sera fait cette semaine y compris sur l'intéressement public.

## **BILAN DE LA REORGANISATION DE LA DSIN**

La phase de prépositionnement a été effectuée du 18/07 au 31/08/2023 :

- 32 agents ont répondu favorablement à la proposition effectuée
- Création du service informatique industrielle
- Création du service performance et méthodes
- Evolution du service relations métiers et DT en service organisation en janvier 2024

La nouvelle organisation a été mise en place le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Une phase de transition a eu lieu du 01/09/2023 au 31/03/2024 pour assurer sa montée en puissance.

Un plan d'accompagnement et de formation a été mis en place. Un séminaire rassemblant tous les collaborateurs a été organisé en octobre 2023.



7 recrutements sont en cours. Il y a une nécessité d'augmenter le nombre de chefs de projets dans le temps pour accompagner l'évolution de l'établissement, voire introduire de nouveaux profils (expert en intelligence artificielle par exemple).

#### **Questions/Remarques de la CFDT-VNF**

La **CFDT-VNF** a précisé que certains prestataires occupent actuellement des postes pérennes. Compte tenu du besoin permanent, elle demande à la Direction de publier ces postes et de procéder à des recrutements.

- Sur l'organigramme présenté ce jour, un poste a été supprimé, ce qui modifie l'organisation du service Infrastructure et Support. Cela aurait dû donner lieu à une présentation dans le cadre de la réorganisation afin d'expliquer pourquoi ce poste a été supprimé et comment l'organisation est adaptée.

- Les outils (Notilus par exemple) font souvent l'objet de changements dans leurs paramétrages et les utilisateurs rencontrent des difficultés et une perte de temps considérable dans l'utilisation car ils ne sont pas informés des évolutions techniques.

La **Direction** a demandé que ces situations soient remontées.

- La **CFDT-VNF** a souligné que cette réorganisation a été menée avec une certaine bienveillance dans l'accompagnement pour que chaque agent trouve sa place. Toutefois, la **CFDT-VNF** a reçu quelques témoignages de points négatifs : insuffisance d'appui de la RH et du service formation (géré essentiellement en interne) dans la transformation de la DSIN : manque d'accompagnement, morcellement des équipes locales, 2 managers pour 1 agent, inquiétudes des agents sur les mouvements de personnels, départs potentiels et, pour certains, devenir de leur poste.

La **Direction** va rencontrer chaque équipe cet été pour définir le bon dimensionnement ainsi que les tâches actuelles et futures. La **CFDT-VNF** alerte sur le décalage entre la vision des agents et celle de la **Direction**. Des inquiétudes sont générées sur la stabilité des équipes et la charge de travail des agents. Elle alerte également sur les souhaits de mobilité et sur la situation des agents isolés : il faut déterminer comment traiter ces demandes.

La **Direction** a indiqué que les situations individuelles identifiées avaient été traitées et qu'un travail en COMEX sera mené sur ce sujet.

- Concernant le responsable support national, la **CFDT-VNF** ne comprend pas l'absence de reconnaissance de cette activité au travers la fiche de poste.

### **PROCEDURE DE RECUEIL, DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

Ce dispositif a vocation à faciliter la remontée des alertes des personnels.

Un prestataire extérieur pourra accompagner les personnels et donner des conseils juridiques. Une cellule nationale constituera le point d'entrée interne unique : il recevra les alertes, évaluera éventuellement la recevabilité et identifiera la DT chargée de mener la procédure.



Ce dispositif sera accompagné d'une aide à la décision pour les actes de violence ou de harcèlement avec une analyse systématique par une enquête administrative.

Les organisations syndicales ont alerté sur la dénonciation abusive. La **CFDT-VNF** a proposé de rappeler les textes réglementaires en la matière : si la dénonciation abusive est avérée, de signaler que l'établissement s'engage à déclencher la protection fonctionnelle et à recourir à un avocat pour accompagner l'agent dans sa démarche.

Suite aux débats, la **Direction** confirme les amendements sur le projet de texte :

- ajout de *l'accord de la personne* qui émet un signalement (P2)
- réalisation d'une enquête administrative y compris pour les actes de discrimination et agissements sexistes (P.2.)
- rappel de la réglementation en cas de dénonciation calomnieuse et abusive et déclenchement de la protection fonctionnelle et le recours à un avocat.

➔ **VOTE CFDT-VNF : Abstention**

Les élus ne sont pas en phase avec la dernière version du guide relatif à l'enquête administrative malgré la nécessité d'un cadrage.

## **BILAN DE L'ACTION SOCIALE 2023**

L'action sociale regroupe :

- les prestations individuelles : aide à la scolarité, prestations séjours vacances, allocations enfants handicapés et aides matérielles.
- les prestations collectives : CGCV, FNASCE/ASCE, le CLAS, la restauration.
- les prêts du CAS : social, installation, études, éco habitat.

Les dépenses liées à l'action sociale s'élèvent à 2 115 413 €. Elles sont en augmentation depuis 2021.

La **CFDT-VNF** a précisé que les prix des séjours CGCV sont élevés et que, de ce fait, un certain nombre d'agents ne peuvent y avoir accès alors que l'établissement subventionne le dispositif de façon considérable. Elle demande que la direction identifie le nombre d'enfants qui ont participé à des séjours (plutôt que le nombre de séjours) et le nombre d'agents par catégorie ayant pu en bénéficier. Elle regrette qu'il n'y ait plus ni de présentation des actions menées par les CLAS ni de présentation du bilan d'activités.

Elle déplore qu'il n'y ait plus de conseiller(e) technique de service social à la tête de l'action sociale à la DRHM qui avait un rôle central et une vigilance particulière sur le réseau des assistantes sociales.

Elle a ajouté que les actions de la SRIAS ne sont pas connues des agents.

La **Direction** a indiqué que des prestations peuvent faire doublon d'un organisme à un autre. Une réflexion à laquelle va participer VNF doit être menée sur ce point au niveau ministériel avec la mise en place d'un groupe de travail. L'établissement a une forte volonté d'améliorer l'action sociale pour ses personnels et poursuivra ses efforts en ce sens en 2024.

La **CFDT-VNF** a rappelé le combat qu'elle a mené pour que les agents puissent bénéficier des titres restaurant, ce qui permet une équité de traitement entre ceux qui peuvent avoir accès à un restaurant administratif et les autres.



La **CFDT-VNF** a de fortes attentes sur la revalorisation sociale à VNF et met en avant une disparité importante entre les moyens alloués à l'action sociale entre le secteur privé et le secteur public. Elle estime que la revalorisation de 10 € réalisée sur les colis de fin d'année n'est pas suffisante par rapport à l'inflation. Elle refuse que les titres restaurant soient intégrés à l'action sociale afin d'éviter que cela contribue à la baisse des moyens qui y sont consacrés.

Elle a ajouté que l'action sociale ne doit pas être minimisée car elle contribue à créer du lien, renforcer la communauté de travail et diminuer les RPS.

## **CONDITIONS D'ACCUEIL DES APPRENTIS 2024-2025**

VNF s'engage depuis plusieurs années à développer une politique volontariste en faveur de l'accueil des jeunes et accueille environ 200 stagiaires/an (collèges, lycées, universités). Pour la première fois, en 2024, l'établissement accueille des stagiaires de seconde de la filière générale et technologique.

Sur la campagne 2024-2025 le nombre d'apprentis est de 40 (+5 par rapport à 2023)-qui se répartissent sur les domaines suivants : communication, développement, informatique, maintenance, support, gestion hydraulique et ingénierie. Les niveaux d'étude concernés sont : bac général, bac professionnel, bac + 2, bac + 3 et Master 1.

Les domaines prioritaires de recrutement sont la maintenance et ingénierie de maintenance, la maîtrise d'ouvrage, le système d'information et métier du numérique. Les recrutements d'apprentis n'impactent pas les plafonds d'emploi qui ont été notifiés aux DT.

La **CFDT-VNF** a rappelé être favorable à ce dispositif et a souligné la responsabilité de VNF dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Toutefois, elle alerte sur les éventuelles dérives d'utiliser ces recrutements pour pallier des manques de personnels. Actuellement certains services en souffrance, faute de personnels, se voient proposer par la hiérarchie, pour seule réponse, le recrutement d'un alternant.

Elle a demandé que le retour d'un bilan qualitatif soit réalisé, ce qui n'est pas toujours le cas.

Il est important de faire un suivi des apprentis au fur et à mesure et ne pas attendre la fin du contrat.

➔ **VOTE CFDT VNF : Favorable**

## **SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE VNF (2023)**

Les recettes de fonctionnement sont en phase avec le COP 2020-2029.

Quelques faits marquants en 2023 :

- Les dépenses de fonctionnement ont progressé de 3,9 % à périmètre constant soit moins que l'inflation (4,1 %).
- Les dépenses de personnel ont augmenté de 3,5 % (augmentation point d'indice et mesures similaires pour les agents du privé,..)
  - Les dépenses d'investissement sont en forte progression.
  - 100 % d'exécution des investissements
  - Des recettes en deçà des prévisions budgétaires (-14 M€)
  - Un solde budgétaire négatif (-94,3 M€) en phase avec les prévisions budgétaires
  - Une ponction sur la trésorerie (107 M€).



Concernant l'augmentation des dépenses de fonctionnement de 3,9 %, la **CFDT-VNF** estime que ce budget ne devrait pas être inférieur à l'inflation mais être croissant au regard de ce qui est mis en place dans le cadre de la transformation de VNF (parc automobile, externalisations, ...). Par conséquent, cela génère des difficultés dans les services, des missions délaissées faute de moyens.

Cela devrait amener l'établissement à se questionner sur le bon dimensionnement du budget de fonctionnement.

## **MODIFICATION DE L'INSTRUCTION RELATIVE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS PUBLICS**

Il s'agit de la 6<sup>ème</sup> version de l'instruction depuis 2017.

Les modifications concernent :

- *Pour les cycles pluriannuels ou annuels, la planification doit respecter les 1607 heures/an avec prise en compte des bonifications, sans possibilité de report d'heures sur l'année n+1 ayant pour effet de modifier une obligation horaire de l'agent l'année suivante.*

La **CFDT-VNF** a indiqué vouloir éviter que le travail de recalcul des 1607 heures et de modification des cycles soit refait chaque année et a demandé que cela soit bien précisé dans la formulation.

- *Clarification des cas dans lesquels s'applique le HS+/RC- et précision sur les remplacements et modification du cycle.*

*HS+/RC- s'applique dans les cas suivants :*

- *Remplacement*
- *Dès lors d'une modification de l'organisation du travail temporaire entre 14 jours et 3 mois*

La **CFDT-VNF** a demandé que ce dispositif soit expliqué aux agents et à leur hiérarchie afin qu'il soit mis en œuvre de façon uniforme.

Un webinaire sur le RIVE a été réalisé ce qui est une très bonne chose, mais davantage de supports mis à la disposition des agents sur l'intranet serait apprécié.

La **Direction** a précisé qu'un tutoriel était en cours de réalisation.

La **CFDT-VNF** a indiqué que les DT n'étaient pas informées suffisamment tôt pour l'embauche des CDD et des saisonniers, ce qui ne permet pas d'anticiper les congés d'été des agents.

La **Direction** souligne travailler sur ce point dès la rentrée pour la saison 2025.

- *Heures de solidarité : on laisse le choix à la DT de mettre les heures sur un compteur d'heures à récupérer à la main de l'agent ou d'adapter le cycle.*

La **CFDT-VNF** a proposé que la Direction prenne à son compte la journée de solidarité au regard du nombre d'heures écartées, du nombre de postes vacants, du nombre d'agents en arrêt maladie non remplacés.

- *Report des congés annuels en cas de maladie : actuellement, il est possible de reporter les congés de l'année n sur l'année n+1, soit 12 mois. Il est proposé de porter le délai à 15 mois (soit jusqu'en mars de l'année n+2), mais le nombre de jours de congés est limité à 4 semaines (au lieu de 5 actuellement) suite à une évolution des textes réglementaires.*
- *Ajout de la possibilité de report en cas de congés paternité*



La **CFDT-VNF** a demandé la possibilité de reporter automatiquement les jours de congés sans que l'agent doive en faire la demande auprès du secrétariat général.

Elle a précisé que pour les salariés de droit privé, le délai de 15 mois débute à partir du moment où le salarié a été informé du nombre de jours pouvant être reportés.

La **Direction** informera les agents concernés du délai de report des jours de congés.

La **CFDT-VNF** a attiré l'attention sur les difficultés éventuelles liées à la dématérialisation et à la transmission des documents, notamment les arrêts de travail. Il faut conserver dans les UTI la possibilité de pouvoir transmettre les documents via une personne identifiée.

- Les 3 jours de naissance doivent être pris le jour de la naissance de l'enfant ou le lendemain.

- Jours RTT minorés : ajout du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

La **CFDT-VNF** a demandé que les examens médicaux dans le cas de maladies graves puissent être réalisés sur du temps de travail plutôt que sur des jours de congés.

Ce point fera l'objet de réflexions par la direction étant donné la complexité du sujet.

Concernant les RTT calculés au réel en DTCB, la **Direction** a indiqué que ce dispositif sera forfaitisé à compter de 2025.

La **CFDT-VNF** considère que cela doit s'appliquer dès 2024 car certains agents n'ont pas à être pénalisés par rapport à d'autres. Elle a demandé de faire la comparaison des 2 systèmes pour mesurer l'écart.

La **Direction** vérifiera si des écarts existent et avisera en conséquence.

➔ **VOTE CFDT-VNF : Favorable**

## **PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES COMPETENCES STRATEGIQUES DE VNF**

Ce processus est mis en place en raison des départs massifs à la retraite, une forte mobilité et un risque de perte des compétences très critique dans la cartographie des risques stratégiques de VNF.

Les objectifs sont de conserver les compétences nécessaires au fonctionnement de VNF à la cible des 10 ans comme définie par le COP et d'offrir un panel de solutions pour les responsables, les managers et les services de ressources humaines.

Un processus de priorisation des compétences à transférer est mis en place selon les étapes suivantes :

1. Déterminer les postes critiques : postes mobilisant des compétences critiques,
2. Prioriser les activités des postes critiques,
3. Identifier les compétences nécessaires à l'exercice des activités prioritaires,
4. Consolider nationalement les compétences critiques de l'établissement,
5. Elaborer des plans d'actions territorialisés de transfert des compétences individuelles.

Le calendrier de mise en œuvre est le suivant :

- Juillet : lancement de la démarche dans les DT, identification de binômes qui seront formés en septembre,
- Début 2025 : réalisation de la synthèse nationale,

- Mars 2025 : élaboration des plans d’actions territorialisés de transfert de compétences,
- A partir de mars 2025 : mise en œuvre des premières actions prioritaires.

La **CFDT-VNF** avait alerté sur le fait que dans les PCC, la gestion hydraulique représente une compétence capitale. Le fait qu’un réseau d’opérateurs polyvalents (exploitation et gestion hydraulique) n’a pas été créé représente une grande menace de perte de compétences.

La **Direction** prend note de cette position et questionnera la DIEE sur ce sujet. Un retour au CSA sera fait.

La **CFDT-VNF** a rappelé que la transmission du savoir fait partie du pacte social et qu’il serait opportun d’y faire référence dans ce processus.

## **INFORMATION SUR LA CAMPAGNE DE CIA 2024**

Ce point est reporté au CSA du 11/07/2024.

### **Participants CFDT-VNF :**

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

Président de séance :

Patrice Rabaud

Présence côté direction :

Thierry Druenes – Sébastien Legrand - David Linselle- – Romain Dautigny