



SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 20 février 2025

La direction a tenu à apporter les réponses à la déclaration préalable de la **CFDT-VNF**,

Loi de finances 2025, suppression des effectifs

La loi de finances initiale a été votée et promulguée sans changement pour VNF.

Les prévisions restent les mêmes en termes de budget et d'effectifs pour VNF à une exception près. En effet, le projet de délibération relatif aux orientations de recrutement présenté ce jour sera modifié avec l'ajout d'une phrase « ces projections tiennent compte du cadrage de la loi de finances initiale 2025, le plafond d'emplois de l'établissement est établi à 3 990 ETPT, soit une baisse de 38 ETPT par rapport au plafond d'emplois 2024 (réduction d'emplois de 37 ETPT plus un ancien transfert d'ETPT à EPIDOR) ». Ce transfert à EPIDOR (établissement public territorial du bassin de la Dordogne) avait fait l'objet d'un accord avec le Ministère et n'avait jamais été pris en compte.

Production d'un rapport permettant de mesurer les choix de la direction (modernisation, nouveaux outils, centralisation, abandon de missions, externalisations etc.) qui justifieraient toutes les actions entreprises par la direction permettant d'absorber ces baisses d'effectifs successives.

Tous ces éléments seront abordés lors de la revoyure du COP fin 2026 mais ce travail débutera dès le second semestre 2025.

Toutefois, **la direction** entend la demande de production de ce rapport et étudiera cette question. Elle a ajouté qu'il ne s'agit pas de remettre en cause le projet de modernisation.

Les questions des organigrammes et de dialogue de gestion doivent aussi être abordées dans les CSA locaux. **La direction** transmettra la consigne aux DT pour qu'un point factuel soit réalisé sur les organigrammes dans le cadre d'un CSAL et notamment l'analyse des postes vacants et l'impact sur le collectif.

La CFDT-VNF déplore que le rapport sur les orientations d'emplois présenté dans cette instance ne fasse pas mention de l'insatisfaction de la direction relative à la baisse des effectifs, le non-respect du maintien des effectifs prévu par le COP et cela en cohérence avec la motion votée au Conseil d'Administration. La direction prétend défendre les effectifs mais cela n'est mentionné dans aucun document. Elle a rappelé que depuis la création de l'EPA, nous avons perdu environ 1200 emplois. Où est la modernisation justifiant cette suppression d'emplois depuis 2013 car VNF n'en est qu'aux prémices. **La CFDT-VNF** rappelle que la mise en place de nouveaux outils ne permet pas l'absorption de la baisse des effectifs au regard des nombreuses difficultés et/ou dysfonctionnements qu'ils génèrent à leur mise en œuvre. Quant à la centralisation, elle est loin d'avoir fait ses preuves.

Par conséquent, **la CFDT-VNF** réitère sa demande de réalisation d'un rapport mettant en exergue ce qui a pu être modernisé et conduire à des économies d'effectifs, et que le problème de temporalité apparaisse, c'est-à-dire la suppression des postes avant la modernisation ou la création d'outils fonctionnels qui permettent d'exercer mieux les missions avec moins d'effectifs. Cela n'apparaît ni dans le COP ni dans le rapport présenté dans cette instance. Comment, sans mettre l'accent sur ces contradictions la direction peut défendre le maintien des effectifs auprès des tutelles ?

La CFDT-VNF souhaite aussi que la direction fasse apparaître dans le rapport des orientations d'emplois l'augmentation du nombre d'heures écartées correspondant à 23 ETPT. Ces derniers s'ajoutent aux 38 ETPT supprimés dans la loi de finances, ainsi le fait que l'organisation repose sur des organigrammes avec de nombreux postes vacants.

Il n'y a pas de vue d'ensemble sur les postes vacants : il faut donc que dans chaque DT, lors d'un CSAL, soit mis à plat l'ensemble des organigrammes afin de faire le point sur les postes manquants, les postes publiés sans candidature et les postes gelés.

La **CFDT-VNF** demande un bilan objectif et général sur l'organisation de chaque DT avec une analyse des organigrammes de chaque service afin d'adapter la charge de travail et les objectifs en cohérence avec les moyens humains réellement disponibles.

LES ORIENTATIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOIS A VNF POUR 2025

Ce document sera présenté au Conseil d'Administration du 6 mars prochain.

Quelques données :

- Prévisions départs en retraite en 2025 : 130 (cela concerne principalement les filières historiques de la navigation et de la maintenance opérationnelle du réseau navigable)
- Nombre de dossiers de demande de départ à la retraite déposé : 54 (dont 27 PEVNF et 10 OPA)
- Volume des sorties en 2024 : 318 – 320 prévues en 2025
- Volume des entrées en 2024 : 334 – 283 prévues en 2025
- Objectif de recruter 50 apprentis en 2025. Au regard de départs en retraite important chez les OPA, VNF affiche une volonté de privilégier la filière professionnelle de la maintenance en vue de former de nouveaux mainteneurs et de les recruter à l'issue de leur formation via le CDI public
- Objectif de recruter 10 personnes en situation de handicap
- Autorisations de recrutement : 24 (concours PEVNF), 3 adjoints administratifs (sans concours), 42 mainteneurs (CDI droit public), 48 CDD de transition (CDD de droit public)
- Possibilité de recruter d'anciens militaires et militaires en reconversion pour pourvoir des postes vacants
- Un plan de formation à destination des chargés de recrutement sera mis en place pour accompagner le déploiement de la politique de recrutement de l'établissement.

Remarques/observations de la CFDT-VNF :

- Souhait d'un recensement du nombre de demandes de ruptures conventionnelles qui ont été déposées et qui n'ont pas abouties afin d'avoir un ordre d'idée sur leur nombre de demandes.
- Donner plus de visibilité aux publications de postes, notamment indiquer clairement les niveaux de poste (pour les salariés de droit privé) et les publics concernés. On manque d'attractivité sur certaines filières, notamment les catégories C administrative et la maintenance. Il serait intéressant de faire une analyse statistique du nombre de candidats par concours ou sessions de recrutement au fil des années.
- Faire apparaître clairement si la suppression des 38 ETPT se fera sur des postes pérennes ou des saisonniers.
- Sur la partie privée, attirer l'attention sur le fait que le pourcentage de salariés de droit privé reste stable. C'est le nombre d'apprentis qui est en augmentation (40 en 2024 et 50 en 2025).
- Pourquoi prévoit-on le recrutement d'un seul apprenti en 2025 en DTCB ? Est-ce lié à un problème de charge de travail ou d'absence de maître d'apprentissage ? Les apprentis sont un vecteur de recrutement et de publicité pour VNF.

La **direction** a indiqué qu'à priori la DTCB n'a eu qu'une seule demande, une réponse sera apportée après vérification.

Les **élus** regrettent le fait de ne pas retrouver dans les orientations de recrutement, la possibilité de recruter les CDD en situation de handicap hors concours car c'est un engagement fort du pacte social.

Pour la **CFDT-VNF** il est important que les n+1 soient systématiquement associés aux entretiens de recrutement.

Enfin, la **CFDT-VNF** indique que la formation socle obligatoire dans l'école du management doit intégrer un volet permettant aux managers de connaître les fondamentaux des statuts des personnels qu'ils encadrent.

VOTE CFDT-VNF : CONTRE comme annoncé dans la déclaration préalable.

*Suite à un vote défavorable à l'unanimité des organisations syndicales, le CSA central a été reconvoqué le 4 mars par un vote électronique qui a conduit au même résultat : **vote contre à l'unanimité**.*

PROJET DE CREATION D'UNE FILIALE PORTUAIRE SUR LA MOSELLE

Pour mémoire, le projet de création d'une filiale portuaire sur la Moselle a fait l'objet d'une présentation en CSAC du 20 janvier dernier.

Pour rappel :

Pourquoi une politique portuaire ?

La question portuaire est centrale dans la compétitivité fluviale.

La chaîne modale est une construction complexe qui nécessite des opérateurs spécialisés.

VNF a un rôle important dans le réseau portuaire (maritime et fluvial), il est concédant (délégation de service public), il possède 350 contrats (COT Fret).

VNF va pouvoir conforter son rôle :

- agir sur la compétitivité des ports concédés,
- construire des partenariats avec les collectivités locales et autres établissements publics (SNCF...)
- décrocher des financements privés et/ou publics
- monter en compétence des personnels de VNF (montage de projets et suivi contractuel)

Ce qui a été mis en œuvre en région Grand Est :

Regroupement des concessions « historiques » de Frouard, Metz et Thionville.

Un syndicat mixte ouvert (SMO) a été créé en 2018 pour la gestion des ports lorrains.

À la suite des constats de blocages, il a été décidé de dissoudre le SMO à compter du 16/12/2024.

Perspectives pour VNF ?

VNF souhaite créer une filiale portuaire (SAS Moselle) comme le prévoient les articles L 4311-1 et L4311-2 du code des transports.

La création de cette filiale relève de la compétence du Conseil d'Administration de l'établissement sous réserve de l'absence d'opposition formelle des ministres de tutelle.

Quel impact en termes de ressources humaines ?

VNF effectuera la reprise du personnel du concessionnaire initialement affecté à la régie du SMO, soit 3 salariés (2,6 ETP), et la poursuite des contrats de travail en cours. Un Directeur sera recruté.

La CFDT-VNF souhaite connaître l'impact sur le plan de charge des personnels VNF d'autant plus que l'établissement doit faire face en 2025 à la suppression de 38 ETPT.

La direction a indiqué que la partie comptabilité sera effectuée par le cabinet comptable de la SAS et donc externalisée. L'important est de créer un pôle de compétences sur l'économie portuaire et de développer une véritable filière professionnelle.

Au total 7 agents travailleront pour la filière dont 4 seront au sein de la SAS. Les 3 agents restants (DT NE) travaillent déjà actuellement pour la filiale. Demain, les tâches de ces agents vont considérablement s'alléger car les 4 agents de la SAS les reprendront. **La direction** précise toutefois que les postes des agents VNF actuellement en charge de ces missions ne sont pas menacés mais qu'ils pourront s'investir sur d'autres missions.

La CFDT-VNF a indiqué qu'elle sera vigilante au fait qu'il n'y ait pas de report de charges non identifiées pour les personnels y compris pour les coûts à venir.

VOTE CFDT-VNF : POUR

DIALOGUE DE GESTION : BILAN 2024 ET PERSPECTIVES PLURIANNUELLES

Plafond d'emplois 2024 en ETPT : 4028

Cible 2024 : 4025,07

Accostage 2024 : 4019,10

Dialogue de gestion pluriannuel 2024-2029 :

Une trajectoire d'effectifs pluriannuelle inscrite dans le cadre de la revoyure du COP

21 ETPT hors plafond obtenus au titre des projets cofinancés

50 ETPT hors plafond au titre des apprentis

Dans l'attente du vote définitif du budget, la notification des ETPT cibles avait été faite de manière provisoire sur la base des – 37 ETPT annoncés dans le projet de loi de finances.

Remarques/observations de la CFDT-VNF :

Il est à noter que sur les 38 ETPT, 26 concernent des emplois pérennes et non des emplois de saisonniers et CDD. Or, les élus ont rappelé qu'initialement aucune suppression d'effectifs n'était prévue dans le COP. La direction aurait pu faire le choix de ne pas fragiliser durablement les postes pérennes des organigrammes tels qu'ils étaient conçus en ciblant plutôt des saisonniers et des CDD plutôt que des emplois pérennes. Ce choix est regrettable même si **la CFDT-VNF** a conscience qu'il est désormais impossible de fonctionner sans les saisonniers pendant la haute saison.

S'agissant de la DT NPDC, 2 ETPT sont supprimés dans la filière domaine alors que les élus alertent sans cesse sur les dysfonctionnements, la surcharge de travail et le mal être des agents qui y travaillent. Sur l'exploitation 0,75 ETPT sont supprimés alors qu'il y a un effet report avec la mise en place des PCC. La direction générale indique que la maintenance est au cœur de la modernisation mais 5,81 ETPT sont supprimés et il reste des incertitudes sur l'organisation de la maintenance suite à la mise en place des PCC.

D'une façon générale, côté RH, les personnels qui restent en DT seront orientés vers l'accompagnement des personnels ce qui demande du temps et de la disponibilité. Le fait de supprimer 6,93 ETPT est inquiétant. Le dialogue de gestion tel qu'il est présenté n'est pas cohérent avec les orientations de l'établissement : renforcer l'accompagnement au changement qui est essentiel et baisser les effectifs RH alloués à ces missions...

Les élus de **la CFDT-VNF** ne comprennent pas ces discours contradictoires.

La direction a indiqué l'ETPT supplémentaire sur l'ingénierie pour la DT NPDC et 1,15 ETPT pour l'immobilier. C'est un choix de la DT NPDC et c'est une discussion à mener en CSA local.

Sur la partie maintenance, cela est dû aux réorganisations et, là encore, le dialogue social doit se faire au niveau local. Sur la partie RH, l'ambition est que la centralisation permette, par la mise en place des nouveaux outils et des nouveaux process, d'économiser un certain nombre de postes. L'enjeu est de conserver en local des moyens pour assurer des missions de proximité.

ACTE 2 DE LA MODERNISATION

Intervention de Mme la Directrice générale

La première étape du projet de modernisation a été fortement axé sur l'exploitation avec la modernisation des ouvrages, la téléconduite des écluses avec la mise en place des PCC, le réarmement à distance pour le petit gabarit, la modernisation de la gestion hydraulique.

Cela a impliqué la mise en place d'actions de transformation de l'établissement qui a impliqué la création de la DSIN, des moyens supplémentaires en matière d'investissement et la création de la DIMOA.

Aujourd'hui, force est de constater la nécessité d'unifier les façons de travailler, les outils et les process de travail car ces dispersions et disparités sont couteuses, fragilisent et posent des difficultés pour rendre compte de ce qui est fait. Cela ne remet pas en cause l'implication et la qualité du travail des agents.

Le séminaire organisé en 2024 à Strasbourg a réuni environ 600 cadres. Il a permis de mettre en exergue les difficultés posées par cette organisation territorialisée dans toutes les filières métiers. Il a été constaté que les modalités de fonctionnement et habitudes de travail posaient un certain nombre de problèmes et mettaient VNF en danger. Cela a montré qu'il fallait un établissement plus efficace, plus efficient et plus sûr juridiquement.

L'acte 2 repose sur l'équation du mode de fonctionnement de l'établissement dans le champ des filières ressources mais aussi à revoir les modes de fonctionnement et les responsabilités respectives entre le siège et les DT en matière de maintenance et d'exploitation. Cela conduit à réfléchir sur le sujet de l'ingénierie.

Des groupes de travail composés des Directeurs nationaux et territoriaux dans toutes les filières métiers ont été mis en place pour faire des propositions et imaginer une organisation et des process différents afin de gagner en efficacité, en fiabilité et en efficience.

L'objectif est de produire un premier projet pour le mois de juin, challengé dans un premier temps par le réseau des secrétaires généraux qui vont être très concernés par les transformations susceptibles d'être engagées, et par le réseau des chefs d'UTI qui vient de se constituer.

A la suite, un projet pourra être présenté cet automne et fera l'objet d'échanges avec les réseaux métiers et les représentants du personnel.

Remarques de la CFDT-VNF :

Concernant la maintenance verte, il est question d'externaliser certaines missions, or les budgets de fonctionnement sont à la baisse et ne le permettent pas. La CFDT-VNF alerte sur le fait que l'absence de maintenance verte peut nuire à l'image de VNF.

En effet, les agents sont souvent pris à partie, voire insultés par les usagers pour l'entretien qui parfois n'est pas satisfaisant, il est primordial de protéger les agents et d'une façon générale, il est nécessaire de donner de la visibilité aux personnels (y compris au siège) sur leur avenir professionnel tout en transmettant des consignes claires quant à l'exercice des missions actuelles et futures.

La direction a indiqué vouloir se recentrer sur la maintenance verte à savoir : les tâches indispensables à la navigation et celles à enjeux en termes de sécurité. Les autres tâches ne seront pas prioritaires (par ex le fauchage...). Un chef de projet a été désigné pour travailler sur la politique de maintenance réaliste en lien avec des équipes sur le territoire. Cette politique de maintenance devra être compatible avec ce que VNF est capable de faire en termes de quantité et de qualité.

La CFDT-VNF interroge la direction sur ces intentions : l'objectif est-il de tout centraliser et de construire des modèles de directions à l'identique de la DSIN pour l'ensemble des filières métiers ? Quels seront les impacts sur l'organisation de ces nouvelles directions et sur la représentation des personnels ?

La direction a indiqué qu'il ne faut pas dénaturer l'établissement tout en procédant à des changements. Une réponse pourra être apportée à partir de cet été lorsque le projet sera avancé. L'intérêt est de trouver un équilibre pour que les agents de terrain aient les bonnes capacités à agir.

Une remise à plat des organigrammes des services de chaque DT est demandée par la CFDT-VNF car de nombreux services reposent sur des organigrammes incomplets et les personnels sont parfois en difficulté pour absorber une charge de travail disproportionnée du fait d'une organisation fragilisée.

SITUATION DE L'EMPLOI A VNF

Le tableau de la situation de l'emploi est présenté.

PLAN D'ACTION CONTRE LES HEURES ECRETEES

Ce point sera traité lors d'un prochain CSAC.

Président de séance : Patrice Rabaud

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	Pascal DEBRIERE, DT NE (excusé)
Ronald WEYER, DT S	Pascal LESTIENNE, Siège
Benjamin JACQUES, DT NE	Benoît ROESSLER, DT (excusé)
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Stéphanie MARTIN, DT NE (excusée)