



Force Ouvrière

Voies Navigables de France

Avec FO, construisons notre avenir

Paris, le 21 septembre 2016

Compte-Rendu du Comité Technique Unique (Formation plénière) de l'EPA-VNF du 21 Septembre 2016

Force Ouvrière était représentée par Dominique SCHIRMER (DT Nord-Est), Sébastien BEUDAERT (DT Nord-Pas-de-Calais), Dominique LARROQUE (DT Rhône-Saône) en tant qu'Expert et Patricia SEDLAK (DT Centre-Bourgogne).

Le Comité Technique Unique (formation plénière) a été présidé par Mme Corinne DE LA PERSONNE, Directrice des Ressources Humaines et des Moyens.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1 – Désignation d'un secrétaire adjoint de séance
- 2 – Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CTU Plénier du 16 juin 2016
- 3 – Point d'information sur la gestion budgétaire et comptable au sein de VNF
- 4 - Consultation sur les conditions de recrutement des apprentis pour l'année scolaire 2016-2017
- 5 – Consultation sur l'instruction relative aux principes de récupération des trop-perçus
- 6 – Point d'information sur la situation de l'emploi
- 7 – Point d'information sur le coût du chômage au sein de VNF
- 8 - Questions diverses

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION

En préambule, une déclaration liminaire de Force Ouvrière est lue (ci-jointe).

En réponse, la DRH nous indique qu'elle a rencontré la nouvelle SG de notre ministère. Elle lui a fait part de toutes les préoccupations de VNF (PPCR, Plan de requalification, primes, Seine Nord ...) Concernant notre demande de faire passer tous les chefs d'équipes à chefs d'équipes principaux, la DRH nous informe que seul les chefs d'équipes qui encadrent devraient pouvoir y prétendre !

S'agissant des effectifs, **VNF** est en attente de la notification de notre ministère de tutelle, un pré-cadrage des effectifs est en cours, et il ne sera probablement revu qu'à la baisse.

En matière de recrutement, le dialogue de gestion avec le Siège de **VNF** a débuté et sera poursuivi avec chacune les DT.

1 – Désignation du secrétaire adjoint de séance

Le secrétaire adjoint de séance du Comité Technique Unique (formation plénière) de ce jour est **Force Ouvrière**.

2 – Approbation du procès-verbal de la réunion du CTU Plénier du 16 juin 2016

Après quelques modifications, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

3 – Point d'information sur la gestion budgétaire et comptable au sein de VNF

La réforme de la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) nous est présentée. Elle repose sur la mise en œuvre d'une comptabilisation des engagements juridiques et des services faits et conduira à une modification des modes de travail habituels de l'établissement par l'enregistrement dans les systèmes d'information de tous les engagements avec dissociation du service fait et de la réception de la facture.

Dès 2017, cette nouvelle organisation devrait se traduire par la mise en place dans chaque DT et au Siège :

- **de centres de services partagés (CSP)** : les ressources sont regroupées en un point unique, couvrant les tâches allant de la création de l'engagement juridique à la transmission de la demande de paiement à l'agence comptable. Les **CSP** sont sous la responsabilité des ordonnateurs. (Les Directions Territoriales Nord Est, Strasbourg, Centre Bourgogne, Sud-Ouest et Rhône Saône sont concernées).

- **de services facturiers (SF)** : les opérations de traitement de la facture sont sous la seule responsabilité de l'agence comptable : Ils seront déployés :

- A la **DT Nord-Pas-de-Calais et au Siège** , avec transfert des tâches effectuées par l'ACS de Lille à l'Agence comptable principale à **Béthune**,

- A la **DT Bassin de la Seine**, sous la responsabilité de l'agence comptable secondaire unique à **Paris**.

Outre l'agence comptable principale, **trois Agences comptables secondaires** géreront respectivement :

- Paris ; Nancy et Strasbourg ; Lyon, Dijon et Toulouse.

Une **étude d'impact RH** a montré la diversité des organisations dans les DT et a permis d'obtenir une première estimation des effectifs en vue de constituer ces nouveaux services.

Néanmoins, la mise en œuvre des organisations au sein des DT peut être soumise à l'approbation des CTU de proximité, si cela s'avère nécessaire.

Des formations aux outils du GBCP, en lien avec l'éditeur GFI, doivent se dérouler en octobre et novembre 2016.

A noter que la fin de gestion est anticipée, tout spécialement concernant la date limite de prise en charge des mandats par l'agence comptable, ce qui permettra de commencer la bascule dans la dernière semaine de décembre. Une indisponibilité maximum de trois semaines du SI est donc prévue.

VNF indique que la création de services facturiers s'appuie sur un retour d'expériences et que cela supprimera des contrôles redondants. Il est également prévu une dématérialisation des pièces comptables.

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière est intervenu vivement pour dénoncer le caractère particulièrement indigent du document présenté, qui ne donne pas la moindre justification sur les options prise par l'établissement en matière de réorganisation de la filière comptable, et qui n'apporte aucune des réponses aux questions que nous posons depuis plusieurs mois, notamment en termes de conséquences pour les agents. Force Ouvrière a rappelé que depuis le printemps dernier elle interpelle régulièrement le DG sur ce dossier en dénonçant la mise en œuvre larvée de cette réforme dans les DT, qui n'a fait l'objet d'aucune consultations dans les instances de dialogue social, ni au niveau national, ni au niveau local.

Sur ce dernier point, la DRHM est intervenue pour rappeler le rôle respectif des

instances nationales et locales en précisant qu'il n'y avait aucune hiérarchie entre ces deux niveaux. **Force Ouvrière rappelle** que son intervention s'inscrit bien dans ce contexte. C'est pourquoi elle exige que les options majeures de cette réforme (création de CSP ou de SF) fassent l'objet d'une consultation en CHSCT Central puis en CTU plénier. Une fois cette étape réalisée, les projets des Directions Territoriales pourront être débattus au niveau local. Tant que ces concertations n'auront pas été conduites, il est impératif que les projets de réorganisations soient suspendus

Force Ouvrière est ensuite intervenu pour demander que lui soit communiquée l'étude d'impact RH citée dans le diaporama, mais non jointe au dossier. Le Directeur de la DJEF est apparu gêné par notre demande, en précisant que cette étude avait été réalisée par Direction Territoriale, au mois d'avril et que la situation RH avait évolué depuis cette date.

Face à cette réponse alambiquée, **Force Ouvrière** exige la production dans les délais les plus brefs d'une véritable étude précisant les impacts RH DT par DT.

Force Ouvrière fait par ailleurs observer que depuis la création de l'EPA on parle de communauté de travail, alors qu'il n'y aura aucune cohérence de fonctionnement entre les DT. Force est de constater que les OS n'ont pas été associées à la réflexion en local.

Force Ouvrière signale à ce propos que dans les Directions Territoriales qui se sont lancées dans cette réforme, les impacts humains sont très importants. Tout d'abord, la suppression des postes de comptables dans les unités territoriales entraîne un véritable traumatisme parmi les personnels concernés, principalement des C administratifs. Par ailleurs, les tâches administratives qui restent dans ces unités, et qui sont loin d'être négligeables sont reportées sur les acteurs opérationnels de tout niveau, (du chef d'équipe au responsable d'unité). Il en résulte pour eux une surcharge de travail conséquente, et un mal être générateur de RPS.

Face à notre détermination, la Présidente s'est engagée à réexaminer les modalités de gestion de ce dossier et à nous communiquer une réponse rapidement.

Nous avons insisté sur le fait qu'après avoir traité nos demandes par le mépris pendant plus de 6 mois, il devenait très très urgent de nous apporter des réponses appropriées et que notre patience avait ses limites.

4 - Consultation sur les conditions de recrutement des apprentis pour l'année scolaire 2016-2017

Le ministère a proposé à **VNF** d'accueillir 21 apprentis au 31/12/2016 (y compris ceux déjà recrutés en 2015) dans des domaines préconisés pour l'embauche : marchés et achats publics, RH, MOA, ingénierie de maintenance et informatique.

Ce sont 13 apprentis qui seront recrutés en septembre 2016 au sein de VNF.

A noter que ces recrutements **n'impactent pas les plafonds d'emploi**.

Le **coût moyen de formation d'un apprenti** est de 5 615 euros. Il a été de 72 990 euros en 2015 pour 13 apprentis et de 117 900 euros sur l'année 2016 pour 21 apprentis.

Le statut d'apprenti est géré par un contrat de travail de droit privé à durée déterminée, à temps plein de **1 à 3 ans**, pour une formation théorique de 400 heures par an minimum, en centre de formation d'apprentis et une pratique en entreprise sous la conduite d'un **maître d'apprentissage**, lui permettant de préparer un titre certifié ou un diplôme (du CAP à Bac +5) de l'enseignement technologique ou professionnel dans des domaines variés.

L'apprenti qui peut être âgé de **16 à 25 ans** (15 ans s'il justifie d'un certificat de fin de scolarité et

26 ans dans certaines conditions), devient salarié de VNF pendant la durée de son contrat. S'agissant de sa rémunération, elle évolue dans la durée de l'exécution de son contrat, et selon l'âge de l'apprenti (avant 18 ans, de 18 à 20 ans, 21 ans et plus), majorée de 10 points pour une préparation d'un diplôme de niveau IV et de 20 points pour celle d'un diplôme de niveau III. A ses côtés, le **maître d'apprentissage** doit être majeur et remplir toutes les garanties de moralité, disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti, réunir des conditions de diplôme et/ou d'expérience professionnelle, et n'avoir en charge que deux apprentis au maximum. Enfin, il est prévu une formation le 13/10/2016 à l'attention des maîtres d'apprentissage pour les accompagner dans leurs nouvelles fonctions qui seront gratifiées annuellement d'un montant net de 480 euros, au titre de la 1ère année du contrat, 50 % après la période d'essai, et 50 % en juin, et au titre des années suivantes 50 % en décembre et 50 % en juin. Le maître d'apprentissage est avant tout un **coordinateur**, dont l'absence prolongée doit être gérée par le PPRH encadrant également l'apprenti.

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière souhaite d'une part connaître le diplôme préparé par l'apprenti et d'autre part avoir un retour sur la réussite ou non des diplômes.

En réponse, **VNF** s'engage à donner le détail des diplômes préparés, ainsi qu'un suivi les résultats d'examens. D'autre part, **VNF** souligne que l'apprenti ne pourvoit pas un poste vacant. Financièrement, 50 % des salaires versés par **VNF** sont remboursés par l'Etat (VNF émet un titre de perception). Sur un montant global de 140 000 euros, il reste donc 70 000 euros à la charge de **VNF**.

Vote POUR à l'unanimité

5 – Consultation sur l'instruction relative aux principes de récupération des trop-perçus

L'objectif de cette nouvelle instruction qui remplace l'instruction 1500039 du 27 mai 2015 doit permettre d'informer les personnels de **VNF** de la procédure déclenchée en cas de trop-perçu de paie dont la date d'application est le 1er janvier 2016.

VNF rappelle que l'Agent comptable est responsable personnellement et pécuniairement de l'ensemble du recouvrement des recettes de l'établissement.

Le trop-perçu est une somme versée à tort qu'il est possible de régulariser en paie pour les personnels de droit privé, et de droit public, au contraire de l'indu de paie, trop-perçu de traitement pour les agents de droit public, qui ne peut plus être régularisé en paie, et que seul l'Agent comptable principal peut recouvrer.

Les trop-perçus sont recouverts intégralement, contrairement aux indus pour lesquels un seuil est fixé à 30 euros.

Pour les agents de droit public et les salariés de droit privé, les trop-perçus sont gérés selon leur position administrative (**présents dans l'établissement ou sortis**).

A) Salariés de droit privé

S'agissant des salariés présents dans l'établissement, si la paie du mois courant fait ressortir une paie nette inférieure à la fraction insaisissable du salaire, seul le montant du trop-perçu à hauteur de la quotité saisissable sera repris sur la paie du mois courant, le restant dû étant notifié par courrier par l'agent comptable principal.

Pour rembourser cette somme, le salarié pourra dans un délai d'un mois suivant la réception du courrier :

- rembourser VNF par tout moyen de paiement,
 - ou demander un échelonnement uniquement auprès de l'agent comptable principal.
- Néanmoins, à titre exceptionnel, le salarié pourra solliciter une demande de remise gracieuse auprès du comptable principal de l'établissement en fournissant les éléments financiers figurant sur l'imprimé « **enquête sociale** ». Après passage en commission, il appartiendra au Directeur général d'accorder ou non la remise gracieuse.

S'agissant des salariés sortis de l'établissement, ils pourront :

- rembourser la totalité à l'agent comptable principal de VNF afin de solder le trop-perçu ;
- solliciter l'agent comptable principal de VNF pour la mise en place d'un échéancier.

A défaut de réponse ou du respect de l'échéancier par l'ex-salarié, l'agent comptable principal engagera les poursuites contentieuses afin d'assurer le recouvrement de la créance.

Néanmoins, à titre exceptionnel, l'ex salarié pourra solliciter une demande remise gracieuse auprès du comptable principal de l'établissement en fournissant les éléments financiers figurant sur l'imprimé « **enquête sociale** ». Après passage en commission, il appartiendra au Directeur général d'accorder ou non la remise gracieuse.

B) Agents de droit public

S'agissant des agents présents dans l'établissement :

Si le trop-perçu est inférieur à 10 % du traitement indiciaire brut, une reprise sera effectuée d'office, dans la limite de la quotité saisissable. Dans le cas contraire, une proposition d'échelonnement sera établie par le PSI, la reprise mensuelle étant obligatoirement supérieure ou égale au montant des 10 % du traitement indiciaire brut. Selon la quotité de travail, les calculs seront proratisés.

L'agent disposera d'un mois pour accepter l'échelonnement (ou en proposer un plus court), faute de quoi l'intégralité du trop-perçu sera repris en paie dans la limite de la quotité saisissable.

Sauf cas exceptionnels, le calendrier ne pourra plus être modifiable jusqu'à extinction de la dette.

Si le trop-perçu est issu d'une situation relevant de la maladie, la reprise en paie se fera immédiatement sans possibilité d'échelonnement.

A titre exceptionnel, l'agent pourra solliciter une demande remise gracieuse auprès du comptable principal de l'établissement en fournissant les éléments financiers figurant sur l'imprimé « **enquête sociale** ». Après passage en commission, il appartiendra au Directeur général d'accorder ou non la remise gracieuse.

L'intégralité des trop-perçus pourra être recouvrée de manière automatique sur plusieurs mois de paie consécutifs ou non. Néanmoins, si le trop-perçu n'est pas recouvré, même partiellement, pendant 3 mois consécutifs, la DRFiP constatera l'indu restant à recouvrer, c'est l'agent comptable principal de VNF qui procédera alors à l'émission d'un titre de recette à l'encontre de l'agent.

Dès lors, l'agent pourra soit :

- rembourser la totalité des sommes dues à l'agent comptable principal de VNF afin de solder l'indu,
- solliciter l'accord de l'agent comptable principal de VNF pour la mise en place d'un échéancier.

S'agissant des agents sortis de l'établissement :

Dès que le trop perçu est généré en paie, la DRFiP constatera l'indu et l'agent comptable principal de VNF procédera à l'émission d'un titre de recette à l'encontre de l'ex agent de VNF. Dans ce cas et dès lors qu'un titre de recette est émis, l'agent comptable adressera à l'ex-agent de VNF un courrier indiquant le montant de l'indu, le document émis par la DRFiP et l'avis des sommes à payer.

L'ex-agent pourra soit :

- rembourser l'agent comptable principal de VNF afin de solder l'indu ;
- solliciter l'accord de l'agent comptable principal de VNF pour la mise en place d'un échéancier.

Sans réponse de l'ex-agent lors de la transmission du titre de recette, un courrier recommandé avec accusé de réception lui sera adressé et la procédure de recouvrement habituelle des recettes sera entamée : recouvrement contentieux (les frais d'huissier étant à la charge du débiteur).

A titre exceptionnel, l'ex-agent pourra solliciter une demande remise gracieuse auprès du comptable principal de l'établissement en fournissant les éléments financiers figurant sur l'imprimé « **enquête sociale** ». Après passage en commission, il appartiendra au Directeur général d'accorder ou non la remise gracieuse.

L'imprimé « Enquête sociale » qui nous a été transmis porte sur un questionnaire reprenant notamment la situation de famille de l'agent, du conjoint et des enfants, ses ressources et ses charges. Les renseignements donnés doivent faire l'objet d'une déclaration sur l'honneur.

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière souligne que certains agents ont été prévenus trop tardivement sur la mise en place des retenues sur salaires pour des trop-perçus.

De plus, **Force Ouvrière** évoque la notion de confidentialité des enquêtes sociales, qui ne doivent pas circuler. D'autre part, **Force Ouvrière** estime que les agents peuvent faire appel aux services sociaux pour les aider à faire face à des situations financières difficiles.

Force Ouvrière s'insurge sur la remarque suivante «*si le trop-perçu est issu d'une situation relevant de la maladie, la reprise en paie se fait immédiatement sans possibilité d'échelonnement*», ce qui est inacceptable.

Au vu des remarques évoquées par les organisations syndicales, il est acté que **VNF** reprendra le texte qui sera de nouveau présenté au prochain comité technique plénier.

6 – Point d'information sur la situation de l'emploi

Le document diffusé a été réalisé le 2 septembre 2016.

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière constate une forte dégradation de la situation de l'emploi et un recours croissant à l'emploi précaire.

7 – Point d'information sur le coût du chômage au sein de VNF

La convention assurance chômage avec Pôle Emploi Service, établie le 1er octobre 2014 pour une durée de 5 ans, a permis à **VNF** de confier à Pôle Emploi la gestion de l'indemnisation du chômage de son personnel conformément à l'article L.5424-2 du code du travail.

La convention de gestion ne modifie pas le principe général d'auto-assurance de l'employeur.

Les coûts antérieurs à la convention de gestion ont été :

- pour les cotisations «assurance chômage» personnels de droit privé en 2013 : 609 779.86 € (Charges salariales et patronales).
- pour la liquidation directe « allocation retour à l'emploi » des personnels de droit public :
2013 : 112 154.90 € - 2014 : 110 735.78 €

Pour 2014, les coûts de la mise en œuvre de la convention assurance chômage a été (depuis la mise en place de la convention de octobre à décembre 2014) :

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit privé) : 21 946,78 €

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit public) : 40 730,78 €

Soit des coûts de gestion de 5 555,40 €

Pour 2015, les coûts de la mise en œuvre de la convention assurance chômage a été de 665 183,09 €:

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit privé) : 304 935,54 €

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit public) : 314 126,21 €

Soit des coûts de gestion de 46 121,34 €

Pour 2016, les frais de gestion passent de 9 % à 1,5 %

S'agissant de la première année complète de gestion des allocations « retour à l'emploi » depuis la mise en place de la convention de gestion, la comparaison d'une année complète (2013 : 721

934,76€) de cotisations chômage et d'indemnisation pour les personnels de droit public, le coût global reste inférieur (écart : - 56 751,57€).

Lors de l'élaboration du budget des dépenses de personnel, l'estimation du coût des allocations de retour à l'emploi est prise en compte et donc est anticipée.

Pour 2016, les coûts de la mise en œuvre de la convention assurance chômage (juillet inclus) sera de :

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit privé) : 426 398,44 €

Allocation retour à l'emploi (personnels de droit public) : 286 208,44 €

Soit des coûts de gestion de 10 397,28 €

Les élus **Force Ouvrière**
au CTU EPA-VNF.