



LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 07 janvier 2016

Compte-Rendu de la Réunion DG/DSC du 07 janvier 2016

Force Ouvrière était représentée par Sébastien Beudaert (DSC DT-NPdc), Richard Henrard (DSC DT-CB), Dominique Larroque (DSC DT-RS),

Excusé : Dominique Schirmer (DSC DT-NE) en délégation au MEDD,

Pour VNF : Marc Papinutti (DG), Corinne de La Personne (DRHM), Thierry Druenes (responsable des relations sociales), Sébastien Legrand (Assistant Juridique) et M. Romain Dautigny (chargé de mission en prévention des risques professionnels - CMPRP).

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Approbation du compte rendu de la réunion DG-DS du 23 novembre 2015,
- 2- Approbation du compte rendu de la réunion DG-DS du 03 décembre 2015,
- 3- Point d'information sur l'agenda social 2016,
- 4- Présentation de la fiche chantier :
« Conforter la politique de sécurité physique et juridique des personnes »
- 5- Questions diverses

En préambule, **Force Ouvrière** fait une déclaration préalable.

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION

0 – Réponse du DG à la Déclaration :

Sur le **déplafonnement de la PTETE**, le **DG** précise que le projet de texte réglementaire est en cours de signature dans les Ministères, et qu'il suit de près l'évolution de ce dossier. Il évoque ensuite la note de gestion du Ministère sur les astreintes en précisant que cette note n'a fait l'objet d'aucune concertation avec l'EPA-VNF, ni même de la moindre information et précise qu'il n'a à ce jour, toujours pas reçu cette note.

Sur **les problèmes de trop perçu de l'indemnité exceptionnelle (indemnité 1870)**, Mme la **DRHM** indique que 171 agents sont concernés, pour un montant total de 50 000 €. **Force Ouvrière** affirme que des agents sont également concernés par un trop perçu de PTETE sur deux ans.

Le **DG**, après ce constat, indique :

- qu'il rappellera aux DT qu'il y a lieu d'appliquer la note qu'il a signée au mois d'août concernant la reprise des indus de paie,
- qu'il accepte de proposer un étalement des reprises sur deux années dès lors que les sommes en jeu sont importantes.
- Qu'il se réserve, après inventaire et analyse des situations individuelles, la possibilité de proposer au comptable des remises gracieuses pour les agents qui en feraient la demande.
- Le **DG** évoquera cette question lors du COTER du 12 janvier.

Concernant les conséquences de l'application du PPCR, (fusion des corps d'agents et de Chefs d'équipe d'exploitation), le DG découvre ce sujet qu'il juge préoccupant et indique qu'il alertera la DRH du MEDDE sur les conséquences que cette fusion aurait pour l'EPA-VNF.

Sur la procédure d'affectation des lauréats du concours de CEE, la Directrice des Ressources Humaines confirme l'échec de la procédure mise en place en 2015, procédure qui a conduit à n'affecter que 16 lauréats sur 32 postes offerts. Le DG demande à la DRHM de procéder à une analyse de cette situation, DT par DT et de proposer des mesures correctives. D'ores et déjà, il évoque la possibilité de proposer un nombre de poste plus élevé aux lauréats, afin d'élargir au maximum leurs possibilités de choix. **Force Ouvrière** considère que l'échec de ce dispositif, mis en place pour satisfaire l'approche dogmatique de certains, était malheureusement prévisible, et demande un retour aux pratiques antérieures qui ont fait leurs preuves et qui permettent d'atteindre les objectifs de recrutement.

Sur le RIFFSEP, Mme la **DRHM** indique que ses services commencent à travailler sur son application dans l'EPA-VNF. Elle propose de présenter les premières réflexions lors d'une prochaine réunion DG/DSC.

1 – Approbation du compte rendu de la réunion DG/DSC du 23 novembre 2015 :

Approuvé à l'unanimité.

2 – Approbation du compte rendu de la réunion DG/DSC du 03 décembre 2015 :

Approuvé à l'unanimité.

3 – Point d'information sur l'agenda social 2016 :

Mme la **DRHM** présente le dossier. Elle précise ses attentes par rapport aux OS à savoir de formuler des observations ou compléments.

Force Ouvrière demande que le projet Seine Nord Europe, qui est un sujet majeur pour l'EPA-VNF et qui donc a vocation à intéresser l'ensemble des personnels soit évoqué en transversal et non pas exclusivement dans le collège privé. **Force Ouvrière** ajoute que sur la question du devenir des personnels au sein de la société de projet concerne autant des personnels publics que privé. Mme la **DRHM** en convient, mais elle ajoute que la question du reclassement se pose différemment pour les personnels publics et privés. Pour les personnels publics, le sujet est traité par l'ordonnance portant création de la société de projet. Pour les privés, le sujet doit faire expressément l'objet d'une négociation. Elle reconnaît cependant qu'il est légitime qu'une information soit donnée sur ce dossier en CTU plénier. **Force Ouvrière** demande que les informations sur le contenu du projet d'ordonnance lui soit communiquées au plus vite.

Force Ouvrière s'est ensuite exprimé sur la répartition entre emplois publics et privés en rappelant que la négociation devait porter sur les emplois pérennes, sur les moyens de résorber la vacance et ainsi de supprimer le recours aux CDD. Dans le même ordre d'idée, **Force Ouvrière** a demandé que les conditions de recours aux saisonniers soient mieux précisées à cette occasion, et que la question des mainteneurs quel que soit leurs statuts, soit débattue en transverse.

Force Ouvrière a enfin demandé et obtenu que les négociations indemnitaires intègrent bien le volet relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP.

4 – Présentation de la fiche chantier :

« Conforter la politique de sécurité physique et juridique des personnes »

Le **CMPRP** présente le dossier. La phase initiale a été d'élaborer une politique de prévention au sein de l'EPA-VNF. Le point de départ a été la lettre d'engagement du Directeur Général du 9 décembre 2014 qui définit pour l'EPA-VNF un objectif "Zéro accident avec arrêt".

Il ajoute qu'une comparaison avec des entreprises du même type que l'EPA-VNF, montre que le taux de fréquence des accidents est beaucoup plus élevé à l'EPA-VNF, ce qui montre que des progrès significatifs doivent être réalisés.

Il y a eu une action de sensibilisation de l'ensemble de l'encadrement (**Rencontres Nationales Santé et sécurité 2015**).

La mise en place d'un pilotage des actions de prévention (**Orientations sécurité 2015 -2016**) qui intègre des instructions sur les axes suivants :

- Circulaire technique « sécurité des Chantiers »,
- Instruction sécurité des chantiers réalisés sur le domaine confié à VNF »,
- Instruction « secourisme »,
- Mise en place de moyens.

Avec la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention sur l'évaluation à priori des risques (**Document Unique et suivi des accidents (blue kango)**).

Il indique les Phases en cours de déploiement :

La Communication :

Déploiement d'éléments de culture communs en matière de prévention

La Formation :

- Harmonisation des formations par poste,
- Formation des nouveaux entrants « accueil sécurité »,
- Formation à l'analyse des causes a posteriori des accidents,
- Formation des managers aux moyens d'agir sur l'accidentologie de leurs équipes,
- Développement d'un système centralisé de veille réglementaire et analyse progressive de la conformité,

L'Équipement :

- Amélioration technique et technologique des équipements de travail et de protection,
- Amélioration technique des ouvrages et des matériels.

Le **CMPRP** indique qu'il a identifié une **Phase de Pérennisation**. C'est le pilotage. Pour cela une étude d'une organisation pour le pilotage de l'ensemble des champs touchant à la prévention pour permettre de porter la politique de prévention pour l'ensemble de l'établissement va être lancée. De même, il sera nécessaire d'évaluer périodiquement la politique prévention santé sécurité (**aller vers une certification éventuelle ?**) en y intégrant la gestion de la santé et la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'EPA-VNF (**achat, étude,...**). Au travers des échanges qui ont suivi, la question de la responsabilité pénale des agents a été évoquée. Le DG a indiqué que quelles soient les instructions et procédures mises en place, c'est le juge au final qui détermine la responsabilité pénale des différents intervenants.

À ce propos, **Force Ouvrière** interpelle le DG sur les dispositions prises par l'EPA-VNF en matière de protection fonctionnelle des agents impliqués dans les affaires pénales. Le DG a confirmé (ce que **Force Ouvrière** savait) que rien n'était prévu à ce jour, et qu'il allait mettre en place rapidement un dispositif pour traiter ce type de situation.

Commentaire Force Ouvrière Hors réunion :

La vigilance de Force Ouvrière a permis de pointer une faille, qui heureusement devrait être comblée rapidement !

Force Ouvrière estime qu'il faudrait aussi inclure une formation de type « Responsabilité pénale » d'un agent dans l'exercice de ses fonctions.

5 – Questions diverses :

Pas de questions diverses.

Les DSC **Force Ouvrière** représentants
les personnels de l'EPA-VNF

Paris, le 07 janvier 2015

DECLARATION PREALABLE à la réunion mensuelle DG/DSC du 07 janvier 2016

Monsieur le Directeur Général,
Mesdames et Messieurs,
Camarades,

En ce début d'année 2016, les représentants et l'ensemble des élus **Force Ouvrière** vous adressent leurs meilleurs vœux de bonne santé et de prospérité. À l'ordre du jour, vous nous proposez l'agenda social 2016.

Pour **Force Ouvrière** le compte, n'y est pas :

Concernant les effectifs :

Force Ouvrière a observé que la vacance de poste était importante en fin d'année.

Aussi, **Force Ouvrière** espère que ces postes n'ont pas été écrasés la nuit de la Saint Sylvestre et nous vous redemandons les mesures que vous comptez prendre pour résorber ces vacances.

Pour **Force Ouvrière**, la répartition public-privé doit rester identique à celle constatée lors de la création de l'EPA-VNF, et ne doit pas inclure les contrats précaires.

De plus, **Force Ouvrière** vous demande comment allez-vous gérer la baisse de 80 ETP de l'année 2016 imposés à l'EPA-VNF, baisse que nous déplorons, et qu'elle sera la répartition par DT.

Enfin, **Force Ouvrière** constate que les nouvelles modalités d'affectations des lauréats du concours Chefs d'Équipe, ont conduit à un résultat désastreux et nous demandons que ces modalités soient réexaminées de toute urgence afin de ne pas reconduire ces erreurs pour les concours de 2016. Il conviendrait donc d'adopter les mêmes règles que celle appliquées pour les concours de catégories B.

Concernant l'indemnité 1870 :

Force Ouvrière, vous rappelle qu'à ce jour vous n'avez pas donné suite à notre demande de remise gracieuse générale.

Concernant le temps de travail :

Après cinq réunions en groupe de travail, et le recensement de nos amendements, **Force Ouvrière** est en attente d'une part de la parution du décret et d'autre part de vos arbitrages.

Concernant les régimes indemnitaires :

Sur l'application du RIFSEEP :

La mise en place du RIFSEEP ne va pas améliorer le sort des agents publics, puisqu'il ne permettra une révision du montant global perçu par l'agent qu'au bout de 4 ans, si l'agent, de plus, n'a pas eu de promotion ou de mobilité !

Sur l'application du PPCR :

Force Ouvrière a refusé de signer ce protocole, qui constitue une remise en cause grave des acquis statutaires et salariaux des fonctionnaires. Par exemple, comment allez vous gérer les équipes de terrain sans chef d'Équipe, conséquence du 49-3 du dialogue social, inventé par ce gouvernement.

Sur le protocole PTETE 2016 :

Force Ouvrière vous demande, que suite à la publication du décret autorisant son déplafonnement, d'ouvrir sans délai ce chantier.

Pour terminer, **Force Ouvrière** émet le vœux quand cette année 2016, nos ministères entendent nos revendications légitimes et que le travail des personnels soit reconnu à leur juste valeur et apprécié.

Les DSC **Force Ouvrière**