



Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 22 Février 2018

Compte-Rendu du Comité Technique Unique (Formation plénière) de l'EPA-VNF du 22 Février 2018

Force Ouvrière était représentée par **Dominique SCHIRMER** (DT Nord-Est), **Sébastien BEUDAERT** (DT Nord-Pas-de-Calais), **Bertrand MAURER** (DT Strasbourg), 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.

-----OOO-----

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 18 janvier 2018
- 3 – Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CTU Plénier du 18 janvier 2018
- 4 – Information sur l'instruction relative à la gestion des besoins de personnels non permanents au sein de VNF
- 5 – Consultation sur les orientations de recrutement et d'emploi à VNF en 2018
- 6 – information sur l'abrogation de la note de gestion du 11 octobre 2011 relative à l'intérim
- 7 - Questions diverses

-----OOO-----

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION

En préambule **Force Ouvrière** lit une déclaration liminaire (ci-jointe)

VNF apporte des précisions sur l'**ITA** : une réunion a eu lieu la semaine dernière, mais l'EPA-VNF était absent de la négociation et n'a pas eu connaissance du contenu.

S'agissant des réorganisations, le directeur général a donné la consigne d'arrêter leur mise en place, tant que le texte de l'**ITA** n'est pas sorti.

1 – Désignation d'un secrétaire adjoint de séance

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

2 et 3 – Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaire et extraordinaire du CTU Plénier du 18 janvier 2018

Après quelques corrections, les procès-verbaux **sont adoptés à l'unanimité**.

4 – Information sur l'instruction relative à la gestion des besoins de personnels non permanents au sein de VNF

L'instruction présentée fait suite à la dénonciation de l'accord collectif relatif aux saisonniers de droit privé. Elle doit préciser les règles de gestion en termes de contrats à durée déterminée.

A) CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE HORS SAISONNIERS :

À partir du **1er mars 2018**, (hors besoins saisonniers), les postes ouverts à durée déterminée seront pourvus par des **agents non titulaires de droit public (Loi 84.16 du 11/01/84)**.

Parmi les **motifs** susceptibles d'être invoqués, on trouve :

- le remplacement momentané d'un agent,
- la vacance temporaire d'un emploi,
- l'accroissement temporaire d'activité, absence de corps de fonctionnaire,
- emploi du niveau de catégorie A,
- besoin permanent à temps incomplet (< 70 %).

Le recours à un **marché d'intérim** est préconisé pour un recrutement **inférieur à 15 jours**.

Les CDD de plus d'un an, les renouvellements, successions de CDD dont la durée totale est **supérieure à une année, doivent être visés par le contrôleur général**.

Elles peuvent porter sur des missions administratives ou techniques ou d'exploitation.

L'agent non titulaire recruté doit avoir un **casier judiciaire** compatible avec les missions confiées, et produire un **certificat médical**.

La rémunération se fait sur une base minimale fixée à :

- A administratif ou technique : INM 485 – 2 274,40€ bruts
- B administratif ou technique : INM 414 – 1938,55€ bruts
- C administratif ou technique : INM 326 – 1 527,67€ bruts
- C exploitation : INM 320 – 9,88€ bruts horaire ou 1 499,53€ bruts mensuel sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne
- OPA Barragiste : INM 400 – 1872,39€ bruts – OPA Mainteneur : INM 368 – 1726,74€ bruts

et une rémunération maximale fixée à :

- A administratif et technique : INM 784 – 3675,24€ bruts
- B administratif et technique : INM 481 - 2256,23€ bruts
- C administratif et technique : INM 396 - 1859,82€ bruts

La **rémunération maximale autorisée incluant les éventuelles heures supplémentaires** est fixé pour un C exploitation à : INM 398 – 1866,35€ pour une vacance de poste.

La détermination de la rémunération de l'agent recruté est fonction de critères (**nature de la mission, parcours et expérience professionnelle du candidat, etc.**).

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière évoque les différences d'échelles de rémunérations de base des agents non titulaires recrutés (INM des agents titulaires) entre la catégorie C et B, et entre la catégorie B et A.

VNF répond qu'il faut considérer que ce sont des rémunérations sans primes et indique que cette nouvelle instruction fera l'objet d'un audit.

Des **heures supplémentaires** sont susceptibles d'être payées pour des **missions d'exploitation**, uniquement si la durée du contrat est **supérieure à 1 mois** dans le cadre d'une vacance temporaire d'emploi (limite de 25 heures par mois). Exclues pour des missions administratives ou techniques, sauf circonstances exceptionnelles, elles sont obligatoirement récupérées.

S'agissant de l'**astreinte** qui ne concerne que les contrats à **durée égale ou supérieure à 1 mois** pour des missions d'exploitation, administratives ou techniques, elle est autorisée exceptionnellement, l'agent devant posséder compétences techniques requises et avoir été formé.

Force Ouvrière tient à préciser que même si l'agent possède des compétences techniques, il doit avoir les habilitations en adéquation avec les missions qui lui sont confiées.

L'**intervention lors d'une astreinte** peut faire l'objet d'un repos compensateur ou d'une indemnisation horaire.

Par ailleurs, il peut prétendre au supplément familial de traitement, à l'indemnité de résidence, au remboursement de ses frais de déplacements et de transport domicile-travail.

Enfin, il est soumis aux modalités horaires prévues aux règlements intérieurs des directions territoriales ou du Siège. Lors de missions d'exploitation, ses congés sont planifiés s'ils peuvent être pris ou soit indemnisés. Par contre, ils doivent être pris durant la période du contrat pour des missions administratives ou techniques.

B) CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE DES SAISONNIERS :

La politique de recrutement de saisonniers (agents non titulaires de droit public) a pour objet de faire face à un besoin sur le réseau touristique au motif d'un surcroît d'activité lors de la saison touristique (augmentation du trafic/élargissement des amplitudes d'ouverture du réseau).

Au-delà de la gestion du trafic qui est son activité principale, **les actions de maintenance ou de gestion hydraulique (norme NF X60-000/tâches de 1er niveau de maintenance)** peuvent être réalisées par le personnel saisonnier, à savoir :

- la surveillance de l'état du bien et des paramètres significatifs de cet état ;
- les actions prédéfinies de maintenance sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité (**suivant procédure écrite, instructions écrites de maintenance**) ;
- le rétablissement provisoire d'une fonction requise par des opérations simples de dépannage ;
- le maintien des abords des ouvrages, des canaux et des locaux du/des ouvrages compris dans leur périmètre d'intervention (**exemple : tonte, débroussaillage avec engins légers, taille des haies...**).

Des consignes définissant les modalités d'exécution de ces actions doivent être accessibles en permanence par le personnel saisonnier

Par conséquent, toutes les actions de maintenance nécessitant l'utilisation de matériel lourd ou à risque important (par exemple l'utilisation d'engin auto-porté permettant l'entretien d'espace vert et les tronçonneuses,...) n'entrent pas dans les activités du personnel saisonnier.

La durée du contrat est au maximum de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs (renouvellement autorisé dans cette limite).

Les cycles de travail correspondent à ceux prévus dans les règlements intérieurs des DT, les congés pourront être pris durant la durée du contrat ou rémunérés au terme du contrat.

La **rémunération** de base est : **INM 320 (9,88€ bruts horaire) ou 1 499,53€ bruts mensuel** sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne.

La **rémunération maximale** est de **1791,90€ bruts** incluant un maximum de 25 heures supplémentaires hors SFT et IR.

S'agissant des **heures supplémentaires**, elles peuvent être payées dans la limite de **25 heures par mois** (environ 5 h 30 par semaine), hors contrats à temps incomplet.

Par contre, le contrat doit préciser les justifications pour la réalisation d'heures supplémentaires, et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire.

Exceptions de la forfaitisation :

- les heures au-delà du contingent fixé/contingent non prévu : HS récupérées selon instruction IHTS,
- les interventions lors d'astreintes : HS indemnisées ou récupérées

À défaut de forfaitisation d'HS au contrat, **une compensation** est faite selon l'instruction IHTS.

De plus, l'affectation sur des cycles organisés selon des horaires fixes, fait que **toute heure réalisée au-delà de la durée théorique de travail prévu au planning du saisonnier** doit être considérée comme heure supplémentaire. La réalisation d'**heures décalées** sont prises en compte dans le cadre de la fixation de sa rémunération de base. Il peut bénéficier de **bonifications horaires** dans le cadre de l'ARTT.

L'astreinte de sécurité n'est autorisée qu'exceptionnellement, l'agent devant disposer de compétences techniques requises et avoir été formé, seul type d'astreinte pouvant faire l'objet d'une rémunération et venant s'ajouter à la rémunération de base. Indépendamment de tout contingent d'heures supplémentaires, en cas d'intervention pendant l'astreinte, il peut prétendre à :

- **un repos compensateur (compensation horaire heures supplémentaires),**
- **une indemnisation horaire** si la compensation en temps n'est pas compatible avec l'organisation du service.

Il peut prétendre au supplément familial de traitement, à l'indemnité de résidence, au remboursement de ses frais de déplacements et de transport domicile-travail.

Dans le cadre du **dialogue de gestion 2018**, les DT percevront **une dotation en ETPT** pour les contrats de saisonniers. Quant aux autres recrutements en CDD de droit public, ils seront décomptés des plafonds d'emploi ETP/ETPT du macro grade.

Pour une mission de courte durée, VNF peut avoir recours à **une entreprise de travail temporaire**, au motif de remplacement momentané d'un agent, de vacance temporaire d'emploi, d'accroissement temporaire d'activité, ou d'un besoin occasionnel.

Pour une mission entre 3 et 6 mois, VNF peut avoir recours à **un marché CDD** notamment pour accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel, vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (**continuité du service**), pour des missions essentiellement tertiaires.

Pour le prestataire, son objectif est de **fournir un point d'entrée unique** face aux commandes des DT et du Siège. La prise en charge de l'ensemble des étapes de recrutement jusqu'à l'embauche d'un candidat revient à l'agence du prestataire.

Commentaire Force Ouvrière :

Force Ouvrière pense qu'une formation serait nécessaire pour sensibiliser les chefs d'équipe responsables de l'encadrement des CDD.

VNF répond qu'en liaison avec le CVRH d'Arras et de Nancy, pourrait être proposée une formation plus spécialement consacrée à la sécurité juridique.

5 – Consultation sur les orientations de recrutement et d'emploi à VNF

Un projet de délibération relatif aux orientations **en matière de recrutement et d'emploi (hors personnels saisonniers et CDD)** nous est présenté. Le conseil d'administration de l'**EPA VNF** délibérera sur ce sujet le 19/03/2018.

Il présente d'une part **le bilan définitif pour 2017**, et d'autre part, **les prévisions et demandes de recrutement et d'emploi** au titre de 2018, ce qui permettra d'engager, dès le 1er trimestre, les premières embauches de personnels d'exploitation des travaux publics de l'État et d'ouvriers des parcs et ateliers, prenant en compte l'accostage des effectifs de **VNF** au 31/12/17. Les données concernent les personnels permanents de l'EPA (**hors personnels saisonniers et personnels non-titulaires**) et les CDD mainteneurs sont exprimées en effectifs ou personnes physiques. Pour rappel, les plafonds autorisés d'emplois **s'élevaient à 4 318,81 ETP et 4 471 ETPT sous plafond** pour 2017, y compris vacataires et saisonniers et ceux attribués à la société du Canal Seine Nord Europe (**SCSNE**). Le nombre des **ETP au 31/12/17 était de 4 318,81 (dont 13 pour la SCSNE)**, et celui des **ETPT était de 4 452,86 (dont 6 pour la SCSNE)**. Dans le projet de loi de finances pour **2018**, le plafond d'emploi de **VNF** a été établi à hauteur de **4 360 ETPT et à 4 207,81 ETP** soit une baisse de **105 ETPT et 98 ETP** pour **VNF** auxquels doivent être ajoutés les 13 ETP et 6 ETPT déjà transférés à la SCSNE.

L'effectif physique (hors SCSNE) d'emplois permanents au 31/12/16 était de **4 354 personnes** et s'élève, après correction des sorties du 01/01/17, à **4 256 personnes au 31 décembre 2017**, soit un **solde négatif de 98 personnels**. **VNF** aura ainsi perdu **2,26 %** de son effectif physique. Toutefois, des **ARL** sont demandées au conseil d'administration soit : 37 PETPE, 26 OPA et 3 C administratifs.

VOTE : Contre : *Force Ouvrière, CGT, CFDT et UNSA*

6 – Information sur l'abrogation de la note de gestion du 11 octobre 2011 relative à l'intérim

Les primes d'intérim ne devant plus être payées au-delà au 31/03/2018, l'**EPA VNF** réfléchit à une solution de remplacement.

VNF s'interroge sur la création d'une sujétion supplémentaire qui pourrait s'intégrer dans l'IFSE, pour les personnels assujettis au rifseep mais s'assurera que cela est possible.

Pour les autres personnels l'administration réfléchit à une solution peut être la PSR

Actuellement, on dénombre 31 agents assurant une mission d'intérim dont 12 agents dont la mission se poursuit au-delà du mois de mars 2018.

7 – Questions diverses

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

