



COMPTE RENDU DE LA REUNION MENSUELLE DG/DSC DU 13 FEVRIER 2020

1 POINT D'ACTUALITE

- Une convention a été signée avec Météo France le 15 janvier 2020 concernant la mise à disposition de données en vue d'améliorer la prévision des crues ainsi que la gestion hydraulique de nos ouvrages.
- Un partenariat a été signé avec la société en charge des infrastructures d'organisation des JO 2024.

Commentaire *Force Ouvrière* :

Sur cette information, *Force Ouvrière* demande si une évaluation de l'augmentation du transport de matériaux lié à ces chantiers qui en résultera a été faite, et surtout si l'impact de l'augmentation de trafic sur les organisations du travail a été analysé. Le DG délégué répond que ce sujet n'a pas été traité.

- Une convention a été signée avec l'association « Vélo et Territoire » concernant l'utilisation de nos chemins de halages en matière de tourisme.

Commentaire *Force Ouvrière* :

***Force Ouvrière* demande si la convention évoque les impacts que le développement de ce type de tourisme présente en terme de conflits d'usage avec nos personnels. Devant la réponse très évasive du DG, *Force Ouvrière* rappelle que si les chemins de halage sont de plus en plus souvent ouverts à des tiers pour des utilisations touristiques, nos agents en restent les principaux utilisateurs, et qu'ils ne doivent pas s'y sentir étrangers comme cela devient de plus en plus souvent le cas.**

D'ores et déjà, on observe dans de nombreux secteurs des tensions très vives sur les chemins de halage, et il importe de ne pas aggraver la situation. *Force Ouvrière* considère qu'avant d'envisager de développer ce type de tourisme, il conviendrait de s'attacher à régler les problèmes actuellement recensés.

- Une réunion avec la DRH du Ministère a eu lieu afin de faire évoluer le texte relatif à l'Indemnité Temporaire d'Accompagnement (ITA) dans le cadre du projet de modernisation de VNF. Les propositions de VNF ont reçu un accueil positif et le MTES travaille sur une modification du décret, en liaison avec le Secrétariat d'Etat de la Fonction Publique.

***Force Ouvrière* demande que les dispositions du projet de texte soient communiquées rapidement aux membres du CTU afin qu'ils puissent s'exprimer sur son contenu.**

2 INFORMATIONS SUR LE COP

Une réunion spécifique au volet social du COP étant programmée l'après-midi, l'intervention du DG Délégué se limite à un état d'avancement de deux des mesures d'accompagnement qui en font partie :

-Les titres restaurant : Les propositions de VNF ont été bien accueillies par les tutelles (principalement du MTES). A ce stade, il n'y a pas de blocage, et la décision de principe pourrait être prise assez rapidement. Reste que la mise en œuvre d'un tel dispositif au regard notamment du nombre d'implantations et des modalités de gestion des titres restaurants doit être examinée avec soin. Le DRHM a précisé que le calendrier était en cours de mise au point et serait communiqué prochainement aux représentants du personnel.

Commentaire Force Ouvrière : La proposition de la DRHM consiste à mettre en place des TR d'une valeur de 5 euros. Cela crée une discrimination inacceptable entre les personnels publics et les personnels privés (qui bénéficient de TR de 9 euros). **Force Ouvrière** condamne cette différence de traitement qui en tout état de cause ne sera pas comprise par les personnels publics. **Force Ouvrière** réaffirme sa demande d'alignement sur le montant alloué aux salariés privés

-L'intéressement : Le DG Délégué indique que les contacts avec les tutelles sur ce dossier sont positifs. Le DRHM rappelle que la mise en place de l'intéressement pour les personnels publics passe par un texte réglementaire (décret) qui devra préciser les bases de l'intéressement : montant alloué, indicateurs et modalités d'évaluation. Compte tenu du délai nécessaire pour faire aboutir ce texte, il est impératif de travailler au premier semestre pour en définir les bases, en liaison notamment avec les représentants du personnel.

Commentaire Force Ouvrière : là encore, il n'est pas question que les personnels publics récoltent des miettes. La proposition initiale de la DRHM porte sur un montant d'intéressement 5 fois plus faible que celui des privés. **Force Ouvrière** revendique une égalité de traitement de tous les personnels au nom de la communauté de travail, et donc l'alignement du montant alloué au personnel public sur celui du privé.

3 INFORMATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DECRET RELATIF A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A VNF

Le décret du 31 décembre 2019 qui institue la rupture conventionnelle dans la fonction publique vient d'être complété par un arrêté qui fixe le modèle de convention entre le service et l'agent.

Le dispositif est donc opérationnel mais VNF a prévu de rédiger une instruction aux DT afin de s'assurer de son application uniforme au sein de l'établissement.

La rupture conventionnelle peut être engagée par l'agent ou par l'employeur.

Lorsqu'une demande est formulée, un processus comprenant plusieurs entretiens est engagé. Le premier doit impérativement se tenir entre le 11^{ème} jour et le 30^{ème} jour suivant la demande.

Le montant de l'indemnité peut évoluer entre un minimum et un maximum, définis par le décret, en fonction de l'ancienneté. A titre indicatif, pour l'ancienneté maximale (24 ans), le montant varie entre 9,4 mois et 24 mois de salaire.

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas accordée de plein droit aux agents. Il faut que l'employeur y trouve un intérêt.

Commentaire Force Ouvrière : Attention aux miroirs aux alouettes ! Nous comprenons que face aux incessantes réorganisations et au développement de la souffrance au travail qui en résulte, certains agents puissent être tentés par ce dispositif qui a justement été prévu pour faciliter les restructurations de service. Les agents doivent bien réfléchir à toutes les conséquences qui peuvent résulter

d'une rupture conventionnelle. En particulier, ils risquent d'être perdant sur le calcul de leur pension. Nous invitons les éventuels candidats à nous contacter pour que nous puissions leur apporter les meilleurs éclairages possibles.

4 REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR FORCE OUVRIERE

-INFORMATION SUR LE DIALOGUE DE GESTION

Le DG Délégué a répondu qu'il n'était pas en mesure de nous fournir les informations sur ce point, le Dialogue de Gestion n'étant pas encore finalisé. Nous avons été très surpris qu'à cette date de l'année, ce dossier ne soit toujours pas bouclé, d'autant que nous avons appris le jour même que les orientations en matière de recrutement seraient présentées en consultation très prochainement (CTU le 20 février, CA le 3 mars).

Sur ce point, le DRHM nous a indiqué que le calendrier avait été resserré cette année, dans l'objectif de lancer les concours au plus vite. Il a à ce propos communiqué le niveau de ARL (Autorisation de Recrutement Local) pour 2020 :

C Exploitation: 58
C Administratifs: 5
CDD « maintenance »: 21

Sur la question des recrutements des agents en charge de la maintenance, il a apporté les précisions suivantes :

-Le MTES a confirmé qu'il n'y aurait pas de recrutement d'OPA.

-La loi Transformation de la Fonction Publique ouvre la possibilité de recruter des agents en CDI à compter du 1^{er} janvier 2020. Toutefois, les modalités pratiques n'en ont pas été explicitées, et surtout, si VNF doit s'engager sur cette voie pour les mainteneurs, il est nécessaire de définir une grille d'évolution qui permette d'attirer des personnels qualifiés sur ces postes. Il a ajouté qu'une réflexion sur ce point serait engagée dans les prochaines semaines.

Force Ouvrière a rappelé qu'en l'état actuel du décret de 1965, les recrutements d'OPA étaient possibles et qu'il convenait que le DG intervienne pour exiger de tels recrutements, en prenant appui comme il le fait si souvent sur la nécessité de moderniser l'établissement. Le DG n'a pas répondu à notre demande, **démontrant au passage qu'il n'avait plus envie de se battre pour défendre la cause des OPA.**

Nous avons également attiré son attention sur le fait qu'il est certes louable de définir une grille d'évolution pour attirer des personnels qualifiés, mais que celle-ci ne devait pas être plus favorable que celle des OPA !

Le DRHM a convenu qu'elle serait calquée sur celle des OPA .

Il a ensuite indiqué que « grâce au 20 ETPT supplémentaires obtenus dans le projet de loi de finance, VNF serait en mesure d'assurer toutes ses missions ».

Nous avons répondu que d'ores et déjà, les missions étaient assurées dans des conditions très précaires, que cela entraînait des non-respect des garanties minimales, et que la baisse de 112 ETP appliquée en 2020 ne pourrait qu'aggraver les choses.

Pour conclure, nous avons exigé qu'un bilan exhaustif des dépassements des garanties minimales soit présenté au prochain CHSCT Central.

Enfin, concernant la réforme GBCP et la généralisation des services facturiers, le DG Délégué a admis confusément que rien n'avait été fait depuis deux ans ! Il a simplement indiqué qu'il conviendrait de « réveiller » ce dossier sans donner plus de précisions !

-DIMOA ETAT DES REFLEXIONS ENGAGEES SUR LE DEVENIR DE CERTAINES IMPLANTATIONS TERRITORIALES

Le DG Délégué a indiqué qu'un séminaire avait été organisé fin janvier à Valenciennes à l'intention de l'ensemble des personnels de la DIMOA. A cette occasion le Directeur de la DIMOA a indiqué que la question du regroupement des implantations n'était pas une priorité pour l'établissement. La question pourrait se poser dans un an ou deux, mais elle ne fait plus partie de l'actualité immédiate.

Nous avons pris acte de ces propos qui ont semblé apaiser les agents des sites menacés, notamment ceux de Beaucaire.

Force Ouvrière sera attentif aux retours des personnels suite à ce séminaire, et restera vigilant sur l'évolution de ce dossier.

-IMPACT A VNF DES DISPOSITIONS DU DECRET N°2019-1441 DU 23 DECEMBRE 2019 RELATIF AUX ATTRIBUTIONS DES CHSCT) :

Le DRHM rappelle que ce décret pris en application de la loi Transformation de la Fonction Publique anticipe sur la création des CSA qui prévoient la fusion des CT et des CHSCT. Pour lui, il s'agit d'une simplification qui évite les doublons et qui permet aux CHSCT de se recentrer sur leurs cœurs de métier, à savoir la sécurité et la santé des personnels.

Force Ouvrière dénonce cette vision et rappelle le rôle essentiel joué par les CHSCT dans l'évaluation des impacts des réorganisations sur les agents, en citant notamment les cas de GBCP et de la DIMOA. **Force Ouvrière** rappelle par ailleurs que les membres du CHSCT ne sont, à de rares exceptions près, pas les mêmes que ceux qui siègent en CTU, et qu'en outre ils sont formés spécifiquement pour remplir leurs missions.

Au cours des échanges qui ont suivi, les représentants du personnel ont soutenu unanimement l'idée que les CHSCT puissent être saisis en point d'information sur les projets de réorganisation.

Le DRHM, d'abord réticent, s'est engagé à examiner cette proposition et à nous communiquer sa position.



**Les DSC *Force Ouvrière*
De l'EPA VNF**