

# FO

**Force Ouvrière**  
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir

## Compte rendu des CTU Plénier et Public du 16 juillet 2020

### ↩ CTU Plénier ↩

Le Président ouvre la séance par un point sur les sujets d'actualité :

-Prime COVID : Le Président nous a indiqué que la note de gestion venait d'être validée et que la prime serait versée sur la paie du mois d'août, conformément à ce qui avait été prévu. (Rappelons que cette prime ne concernera qu'environ 20% des personnels).

-Télétravail : Le Président indique que sans attendre la renégociation de l'instruction télétravail, VNF va mettre en place un dispositif exceptionnel pour les 6 prochains mois, qui permettra aux agents de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine. Ce dispositif a été présenté en CHSCT la veille et fait l'objet d'un vote favorable unanime des représentants du personnel. (Cf. notre compte rendu publié le 16 juillet).

A l'occasion de ce tour d'actualité, **Force Ouvrière** a réitéré sa demande qu'un point en CTU soit prochainement réalisé sur les sujets suivants :

- Mise en place du PAMI (Plan d'Aide à la Modernisation et à l'Innovation),
- Evolutions envisagées de la filière domaniale,
- Bilan d'OCTAVE (Gestion du temps pour les personnels de terrain) suite aux difficultés signalées en février dernier.

## **I Consultation sur la mise en place d'une astreinte de communication de crise**

Il s'agit d'un sujet qui concerne principalement la Direction de la Communication à Béthune. Lors des situations de crise ayant un impact médiatique (COVID 19, Crues de 2018...), la Directrice de la Communication est fortement mobilisée aux cotés des cadres de l'astreinte de direction (au siège ou en DT) afin d'assurer un appui ou une interface avec les médias. Elle se trouve placée dans une situation d'astreinte de fait et est seule pour assurer cette fonction. L'objet du dispositif présenté est de mobiliser des personnes au sein du réseau de la communication au siège ou en DT afin d'assurer un appui, notamment pendant les congés de la directrice Il s'agit de trouver deux ou trois personnes volontaires et capables d'assurer cette mission pour une durée de 7 à 8 semaines par an. L'astreinte sera rémunérée suivant les modalités habituelles pour les personnes publique ou privées.

**Force Ouvrière** s'est interrogé sur la nécessaire professionnalisation des personnes mobilisées dans ce cadre et sur la difficulté d'y parvenir eu égard au faible nombre d'astreintes qu'elles réaliseront. Les réponses apportées sont restées très vagues, d'autant qu'à ce stade les personnes mobilisées n'étaient pas identifiées.

Bien que favorable à l'esprit de ce dispositif, **Force Ouvrière** s'est abstenu compte tenu des imprécisions du dossier transmis. Pour **Force Ouvrière**, il aurait été préférable de lancer une expérimentation et d'en faire un bilan au bout de quelques mois.

## **II Point d'information sur les logements de service**

Le Président présente le dossier. Il rappelle le contexte réglementaire avec le décret de 2012 qui imposait à l'Etat et à ses opérateurs de revoir les modalités d'attribution des logements de service. Ce décret devait s'appliquer dès 2013 mais VNF avait obtenu un moratoire jusqu'en 2015.

La mise en œuvre à VNF s'est faite avec une redéfinition des fonctions justifiant du logement NAS (arrêté liste, définition de 6 fonctions éligibles avec obligation d'assurer 13 semaines d'astreinte non rémunérées.

Durant la période 2015-2020, le nombre de logement est passé de 1100 à 677 (de 900 à 574 pour les NAS).

Dans les premières années de la réforme, les changements de statut ont été accompagnés d'un engagement du DG garantissant l'absence d'impact financier pour les agents ayant vu les conditions d'occupation de leur logement modifiées.

Par la suite, des ajustements a la baisse du nombre de NAS ont été réalisés au fur et à mesure des départs des titulaires, principalement sur les missions de « Gestion Hydraulique lente ».

Pour la période à venir (2021-2025), il convient de définir un nouveau dispositif. Pour cela des discussions ont été engagées depuis plusieurs mois par VNF avec la Direction de l'immobilier de l'Etat (DIE).

Le Président nous indique que ces discussions se déroulent dans un climat de confiance, VNF ayant atteint ses objectifs de mise en conformité.

Pour la période à venir, la liste des fonctions devrait être peu modifiée. Seuls les logements liés à des fonctions de « Gestion Hydraulique lente » seront supprimés au fur et à mesure du départ de leurs titulaires. Par ailleurs les arrêtés ne seront plus annuels, mais couvriront une période de 18 mois à deux ans. Pour 2021, l'arrêté sera identique à celui de 2020. Des ajustements à la baisse devraient intervenir, principalement sur les missions de « GH lente ».

**Force Ouvrière** est intervenu pour faire part de ses inquiétudes concernant l'évolution du nombre de logements dans les prochaines années et craint que les baisses d'effectifs à venir ne conduisent à l'abandon de la plupart des logements.

Le Président indique qu'il ne fait pas de lien entre ces deux sujets et précise que tant que les missions et le besoin subsisteront, les logements seront maintenus.

**Force Ouvrière** a demandé que les évolutions éventuelles n'entraînent pas d'impact financier pour les agents.

Le Président indique que nous ne sommes pas dans la même situation qu'en 2016. En effet, à l'époque, l'application du décret avait entraîné des modifications importantes pour les agents en terme de modalité d'occupation des logements. Aujourd'hui, le dispositif mis en place par VNF est conforme au décret, et ces situations ne devraient plus se reproduire.

## ↩ CTU Public ↩

### **I Réponse à la déclaration de *Force Ouvrière***

**- Mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels du MAA :** Le Président nous a indiqué que le travail de classification et de cotation des postes était en cours. Il a fait droit à notre requête et présentera les éléments demandés au CTU de septembre.

**- Déplafonnement de la prime technique et de métier.** Le Président a admis que ce dossier n'avancait pas aussi vite qu'il l'aurait souhaité. Il a toutefois précisé qu'à l'issue des discussions avec les directions du MTES, une solution d'équilibre avait pu être trouvée et que la rédaction de l'arrêté était désormais stabilisée. Le projet de texte sera envoyé au « guichet unique » dans les prochains jours. Il a par ailleurs précisé que la « pseudo » revalorisation de la prime d'expérience, qui n'est qu'un ajustement légal pour se conformer aux montants de la nouvelle grille, avait été validée. Son versement interviendra prochainement, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille).

**- Revalorisation de l'IFSE :** Le Président indique que la DRH du MTES envisageait de proposer une revalorisation uniforme de l'IFSE pour les personnels n'ayant connu aucune évolution depuis 4 ans. Ce point sera réévoqué lors d'un prochain CTU à l'automne.

**- Régimes indemnitaires des personnels techniques du MTES :** Le Président a indiqué que les mesures suivantes étaient prévues au titre de 2020 :

Pour le corps des techniciens : hausse de la moyenne des ISS de 1 à 1,01.

***Nota : en fonction du niveau de grade, cela représente en moyenne une hausse de 45 euros à 65 euros par agent. Il faut cependant noter que cette hausse ne sera pas répartie uniformément et ne profitera qu'aux seuls agents qui bénéficieront d'une hausse de leur coefficient individuel (CMI).***

Pour les A techniques : revalorisation de la PSR de 120 euros.

**-Dématérialisation des bulletins de paie :** Le président nous a indiqué que le projet de communication était prêt et en cours de relecture. Le message devrait être envoyé aux agents début de semaine proche (à partir du 20 juillet).

**-Forfait mobilité durable :** Le Président indique que le dispositif est en cours d'analyse à la DRHM. Il rappelle qu'il concernera les personnels publics et privés (qui relèvent de deux textes différents.) et qu'il abroge celui relatif à l'indemnité kilométrique vélo (IKV). Sa mise en place est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et il en fera une présentation en CTU à l'automne.

## **II Bilan du CIA 2019**

Les tableaux présentés font apparaître un niveau de modulation relativement limité : 35 agents (7%) se sont vu attribuer un coefficient inférieur à 1 et parmi eux, seuls 7 agents ont vu leur manière de servir qualifiée d'insuffisante.

**Force Ouvrière**, tout en rappelant son opposition au principe de la modulation, a pris acte de ces éléments et demandé que conformément aux engagements pris par VNF, les agents dont le coefficient est inférieur à 1 soient informés des raisons ayant conduit à cette situation.

Le président a confirmé son accord en soulignant que deux situations se présentent :

-Agents dont la manière de servir a été jugée insuffisante (taux compris entre 0 et 50%) : Un rapport doit être établi et notifié à l'agent.

Agents pour lesquels la manière de servir est « à consolider ou développer » : (taux compris entre 50 et 100%) : Les éléments ayant conduit à porter cette appréciation sont explicités dans la notification

**Force Ouvrière** a pris acte de la production d'éléments statistiques « genrés » concernant le bilan du CIA 2019 et demandé qu'une analyse des écarts soit réalisée dans le cadre du comité de suivi du protocole d'égalité hommes femmes. Le Président a donné son accord.

A l'occasion du lancement des exercices indemnitaires de 2020 (CIA et ISS) **Force Ouvrière** a une nouvelle fois alerté le Président sur les problèmes posés par le décroisement des effectifs entre les DT et la DIMOA, en terme d'harmonisation.

Le Président a pris en compte notre demande, et il nous a indiqué avoir donné des consignes pour qu'une attention soit portée à ce sujet. Sur 2020 et probablement sur les années suivantes, l'harmonisation restera intégrée à la DT du ressort de l'unité DIMOA afin de ne pas générer de blocages.

## **III Information relative au CIA et au CA pour l'année 2020.**

### **1 Information relative au CIA pour l'année 2020.**

Le Président présente le dossier. Il précise que le périmètre des agents concernés évolue à la hausse en 2020 du fait de l'intégration des agents du MAA (Cf. notre déclaration préalable) : 562 à 621

Il ajoute que le projet de note de gestion du MTES relative au CIA prévoit les montants suivants :

Personnels de catégorie C : 250 euros

Personnels de catégorie B (SA et Techniciens des affaires maritimes) : 430 euros

Personnels de catégorie A de premier niveau (Attachés et Ingénieurs du MAA) : 850 euros

Personnels de catégorie A deuxième et troisième niveau (APAE, IDAE,...) : 975 euros.

**NOTA IMPORTANT : Ces montants sont donnés à titre indicatif, la note de gestion du MTES n'étant toujours pas stabilisée.**

Le Président indique que VNF a prévu d'appliquer les montants qui seront définis par le MTES

Cela conduirait à fixer une enveloppe de CIA de 265 000 euros.

## **2 Information relative CA pour l'année 2020.**

Le Président présente le dossier en indiquant qu'il n'a pas connaissance à ce stade de la note de gestion du MTES et qu'il ne peut communiquer les montants correspondant.

Vos représentants **Force Ouvrière** OPA VNF ayant participé aux discussions sur le sujet avec le Ministère, ils ont pu donner en séance les montants envisagés par le MTES. Ces montants sont les suivants :

Catégorie C : 200 euros

Catégorie B : 290 euros

Catégorie A : 400 euros

Ces montants sont cependant susceptibles d'évoluer, car ils sont toujours en cours de négociations avec les OS, et vos représentants **Force Ouvrière** ont proposé des amendements qui ne sont toujours pas arbitrés.

Le Président a ensuite rappelé que l'attribution de ce complément était subordonnée à la réalisation d'un entretien professionnel matérialisé par un compte rendu. Un cadre simplifié a été établi par le MTES à cette occasion.

**Force Ouvrière** est ensuite intervenu sur le document présenté. Dans les critères d'attribution du CA, est indiqué que la catégorie « excellent » ne sera « octroyée qu'aux quelques agents ayant eu en charge une action très spécifique et particulièrement remarquable en 2019, au moins à l'échelle de votre direction. » Or, le projet de note de gestion du Ministère n'est pas aussi restrictif et permet l'octroi de ce niveau de prime aux OPA « qui dominent les sujets traités, sont capable de les faire évoluer et font preuve d'une implication au-delà des attentes. » Le DRHM, qui a découvert en séance les critères envisagés par le MTES, a admis que la rédaction y était moins restrictive, et a accepté la proposition de **Force Ouvrière**. Il a par ailleurs indiqué qu'il retiendrait également cette rédaction pour la cotation de la catégorie « excellent » du CIA. Les documents seront modifiés en conséquence.

## **Les élus **Force Ouvrière** aux CTU**