

# FO

**Force Ouvrière**  
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir

## Compte rendu des CTU Plénier et Public du 25 juin 2020

### ↩ CTU Plénier ↩

#### 0 Réponse à la déclaration préalable de **Force Ouvrière**

Le président a indiqué que la note de gestion de VNF relative à la prime COVID n'était toujours pas stabilisée, et qu'il attendait une validation des tutelles. Il a rappelé que si VNF n'était pas concerné par la note de gestion du MTES, les dispositions prises par l'établissement devaient en tenir compte dans un souci de cohérence.

Tout en confirmant son refus d'échanger à nouveau avec les OS sur les modalités d'attribution, il a indiqué qu'il avait analysé les propositions de **Force Ouvrière** et qu'il en avait retenu quelques-unes, permettant ainsi de faire évoluer le dispositif projeté, notamment en ce qui concerne les CEE qui ont été lourdement sollicités, sur le terrain ou en télétravail.

Il a par ailleurs fait un long développement pour rappeler l'ensemble des mesures prises par l'établissement en vue de préserver la santé des personnels tout en maintenant les rémunérations et que dans ce contexte, la demande présentée par les OS visant à neutraliser les postes d'entretien ne pouvait être prise en compte.

Il a indiqué qu'un bilan serait fait en CTU, en septembre et ajouté qu'il avait donné des consignes aux DT d'échanger avec les OS locales en format RST. Il a précisé que la prime serait versée sur la paie du mois d'août et que les bénéficiaires recevraient au préalable une notification.

**Force Ouvrière** a pris acte de la position du Président, et souligné que localement des réunions étaient en cours de programmation. Toutefois, celles qui se sont tenues se sont limitées à la présentation d'un bilan statistique très sommaire ne permettant en aucune manière de connaître les critères réels ni les catégories de personnel qui en ont bénéficié.

A cela s'ajoute le fait que les exercices de validation des listes de bénéficiaires ont été conduits dans le plus grand secret sans que la chaîne hiérarchique de proximité n'ait été associée, renforçant ainsi la très grande opacité d'un dispositif qu'il sera très difficile d'expliquer aux agents qui n'en auront pas bénéficié. En tout état de cause, ni les OS ni les cadres de proximité ne seront en mesure de le faire.

Les agents exclus de ce dispositif totalement opaque pourront compter sur **Force Ouvrière** pour les aider dans leurs démarches de demande d'information ou de réclamation.

## 1 Approbation des PV

A l'occasion de la relecture du PV du 8 juin 2020 consacré presque exclusivement à l'examen des LDG mobilité, **Force Ouvrière** a indiqué ne pas avoir reçu la version définitive signée du document discuté en séance. Le Président a indiqué qu'il était dans le circuit de signature et qu'il devrait donc être diffusé tout début juillet. **Force Ouvrière** a rappelé à cette occasion sa demande visant à obtenir rapidement, lorsque des amendements significatifs sont adoptés en séance, la version stabilisée du document, et en tout état de cause au plus tard avec le PV correspondant.

**Force Ouvrière** a demandé si l'amendement stipulant qu'une information serait donnée aux candidats sur leur rang de classement le plus en amont possible, avait bien été repris, le PV n'étant pas suffisamment explicite sur ce point. Le Président a confirmé que c'était bien le cas, et le PV a été modifié en conséquence.

## 2 Bilan de la formation 2019

Le représentant de la DRHM présente le dossier. Les crédits mis en place en 2019 s'élèvent à 1 418 000 euros, soit en légère baisse par rapport à 2018. Le retard pris par certaines opérations de niveau national a conduit à redéployer les crédits en local permettant ainsi un taux de consommation relativement satisfaisant (94%).

Une vingtaine de personnes travaille dans le domaine de la formation, dont 4 au niveau national, les autres dans les DT et au siège. Les formations organisées en 2019 ont concerné principalement le domaine hygiène et sécurité (40%), viennent ensuite les formations liées à l'informatisation (21%) puis l'exploitation maintenance (15%).

Nous avons regretté la baisse de certains indicateurs par rapport à 2018, à savoir le nombre d'actions de formation suivies par agent (2,6 contre 2,9) et le nombre de jours de formation par agent (4,1 contre 4,3), baisses qui illustrent les difficultés rencontrées pour participer aux formations du fait des réductions d'effectifs.

Par ailleurs, nous avons rappelé notre questionnement concernant l'écart d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Le Président a indiqué que les éléments actuellement en sa possession ne permettaient pas d'expliquer cet écart, mais il a accepté que ce point soit examiné dans le cadre du suivi de l'accord collectif.

A l'issue des débats, l'ensemble des OS ont voté pour ce bilan.

## 3 Plan de développement des compétences 2020

Le représentant de la DRHM présente le dossier en précisant que le Plan de développement des compétences 2020 a dû être sensiblement adapté en raison de la crise sanitaire. Il s'inscrit dans le cadre des 4 orientations principales pour 2020-2022 rappelées ci-après :

- Accompagner la modernisation de l'établissement,
- Participer à une culture de la sécurité partagée,
- Renforcer la professionnalisation des filières « cœurs de métiers » maintenance exploitation, gestion hydraulique et RH,
- Offrir un accès universel aux actions de formation,

En réponse aux questions soulevées par **Force Ouvrière** dans sa déclaration préalable, le Président admet que la crise sanitaire oblige à s'interroger sur 3 axes :

- Revoir l'organisation des formations, accès à distance, (question des réseaux, du matériel, et de l'accompagnement).
- Sensibiliser les agents à la rentrée sur les gestes barrières, et rappeler pourquoi on les fait.
- Comment maintenir une offre de formation pour continuer d'assurer la formation des agents.
- S'interroger sur le management « distancié » (du point de vue de l'encadrant mais aussi de l'encadré) avec un maintien probable du télétravail à un niveau élevé dans les mois à venir.

Vote:

FO et CFDT s'abstiennent.  
CGT vote contre.

## 4 Information relative au dialogue de gestion

La représentante de la DRHM présente le dossier. Il s'agit d'un exercice factuel, qui plus est tardif, les informations relatives aux notifications des cibles par DT ayant généralement été communiquées dans les instances locales au premier trimestre 2020.

Après avoir rappelé son opposition totale aux baisses d'effectifs appliquées à VNF, **Force Ouvrière** a demandé que les tableaux soient adaptés afin de permettre de faire apparaître les différences de cibles entre 2020 et 2019 au niveau de chaque DT. **Force Ouvrière** a également demandé une présentation des répartitions des baisses d'effectif par grands domaines d'activité : Exploitation, Maintenance, Ingénierie, Domaine, RH, ..... Le président a donné son accord sur ces demandes.

## 👉 CTU Public 👈

### 0 Réponse à la déclaration préalable de **Force Ouvrière**

...

Le Président a indiqué que concernant le CIA des administratifs, il avait envisagé de l'évoquer au cours de la présente séance. Toutefois, la note de gestion du MTES n'étant pas encore sortie, (elle est annoncée pour début juillet), il a proposé de reporter le point au prochain CTU public du 16 juillet.

Concernant le Complément Annuel (CA) des OPA, il a accepté notre demande d'inscrire ce point au prochain CTU Public. Nous avons fait observer que la DRH du MTES souhaitait conditionner le versement de ce CA à la tenue d'entretiens professionnels. Nous avons demandé et obtenu que les OPA, auxquels on n'aurait pas proposé d'entretien ne soient pas pénalisés.

Concernant la prime de 300 euros versée en 2019, il a rappelé son caractère exceptionnel et dérogatoire, et confirmé une nouvelle fois qu'elle ne serait pas reconduite. Il a cependant ajouté que des mesures indemnitaires seraient envisagées par le MTES pour certains personnels techniques, sans donner plus de détails à ce stade. Il a proposé également un point sur ce dossier le 16 juillet prochain.

Concernant le retard pris par le déplafonnement de la PTETE et de la prime de métier, visiblement gêné, il n'a pas souhaité faire de commentaire.

## 1 Bilan de l'action sociale

La DRHM présente le dossier. Les crédits d'action sociale se sont élevés à 850 000 euros en 2019. Ils se répartissent entre l'action sociale individuelle (aides matérielles, aides à la scolarité, allocations enfants handicapés, ...) qui représentent un peu plus de 25 % et l'action collective (aide à la restauration, actions collectives du CLAS, colonies de vacances CGCV, ASCEE, arbre de Noël...qui représentent un peu moins de 75 %.

Les crédits sont en augmentation de 10% par rapport à 2018, cette hausse se traduisant essentiellement sur l'action sociale collective, l'action sociale individuelle étant restée au niveau de l'année passée. La présentation du détail par nature de prestation et par DT n'a pas donné lieu à commentaires de la part des OS qui ont validé ce bilan à l'unanimité.

## 2 Bilan de la dématérialisation du bulletin de paie

L'opération de dématérialisation des bulletins de paie, via le site de l'ENSAP, a été présentée en CTU à l'automne dernier. Elle a été lancée officiellement en janvier avec une campagne d'information des personnels concernés. Depuis le début de l'année, 2800 agents (soit près de 80%) ont ouvert leur compte à l'ENSAP et peuvent ainsi avoir accès à leur bulletin de paie en temps réel. Très peu de difficultés d'accès au site ont été observées. Compte tenu de ce bilan, le président annonce qu'il va passer à la dernière phase de l'opération, à savoir l'arrêt de l'envoi de bulletins papiers à compter du mois de juillet 2020.

Les OS ont demandé qu'avant de passer à cette dernière phase, une campagne d'information soit lancée rapidement afin d'informer les agents qu'ils ne recevront plus leur bulletin de paie et qu'ils devront, s'ils ne l'ont pas déjà fait ouvrir un compte sur le site dédié.

**Force Ouvrière** a rappelé la nécessité d'accompagner les agents qui se trouvent en difficulté avec la transition numérique.

## 3 Point sur l'organisation du concours C3.

Le Président indique que l'arrêté autorisant l'organisation de ce concours vient d'être publié. Un point plus détaillé sera réalisé en septembre.

## 4 Information sur le bilan de la répartition du CIA en 2019

**Force Ouvrière** a dénoncé en prolongement de la déclaration préalable, le caractère trop succinct du document présenté qui se résumait à un nombre d'agent par tranche de répartition. En particulier, pour la tranche relative au taux de CIA comprise entre 50% et 100%, les informations ne permettaient pas de distinguer les agents qui bénéficient du taux de référence (100%) et ceux situés en dessous. **Force Ouvrière** a également demandé que soit communiqué le taux moyen de chaque tranche, ainsi qu'un rappel des enveloppes et des dotations de référence. Le Président a entendu nos remarques et a proposé de reporter l'examen de ce bilan, dument complété, au prochain CTU Public.

## 5 Concertation relative au CIA en 2020

Comme indiqué par le Président en réponse à notre déclaration préalable, en l'absence de de la note de gestion du MTES sur le CIA 2020, ce point ne peut être traité et est reporté au prochain CTU Public.

# Les élus **Force Ouvrière** au CTU