



Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 21 décembre 2020

Compte-rendu CTU Public du 17 décembre 2020

Le CTU public s'est réuni le 17 décembre 2020. Que faut-il en retenir ?

Après une matinée en CTU plénier consacrée principalement à l'examen des conséquences des baisses d'effectif imposées à l'établissement, le CTU Public de l'après-midi était réuni pour traiter de deux des principaux outils de restructuration : l'Indemnité Compensatrice Temporaire et la Rupture Conventionnelle.

I Projet de décret relatif à l'indemnité compensatrice temporaire (ICT)

Le président présente le projet de décret qui concerne exclusivement les Personnels d'Exploitation (PETPE). Ce texte prévoit le maintien de rémunération, y compris les éléments de service fait (astreintes et heures supplémentaires) pour les agents de ce corps concernés par une réorganisation.

Il précise que le texte a déjà été examiné par les différents ministères notamment celui de la Fonction Publique, et qu'il est par conséquent stabilisé. Il devrait donc être signé dans la version présentée en séance avant la fin de l'année.

Ce texte s'applique pour les deux prochaines années, 2021 et 2022. Le Président explique que VNF a demandé aux tutelles de prendre un dispositif spécifique stable et protecteur pour les PETPE qui vont être très fortement impactés dans les années à venir par le projet de modernisation. Le fait de limiter le champ d'application de ce texte aux seuls PETPE a permis de le sortir plus rapidement que s'il avait concerné tous les corps présents à VNF. Il constitue une première étape et devrait être suivi d'un autre texte stabilisant sur la durée les mesures d'accompagnement pour cette catégorie, et offrant les mêmes garanties. Le président ajoute que l'objectif est d'obtenir la sortie de ce texte dans les deux ans à venir et a précisé qu'une première réunion de travail avec la DRH était prévue en janvier.

Le texte présenté abroge, pour les PETPE, les dispositions du décret ITA (sauf cas exceptionnel ou les dispositions de l'ITA seraient plus favorables auquel cas elles continueraient de s'appliquer).

Le décret ITA continue de s'appliquer pour les TSDD. A ce propos, **FORCE OUVRIERE** a dénoncé le fait que les dispositions de maintien intégral de rémunération ne leur soient pas appliquées, en rappelant que le dispositif actuel n'est pas satisfaisant.

Concernant les autres personnels éventuellement concernés (mainteneurs, CDD), le président a indiqué qu'il n'y aurait pas de dispositif réglementaire mais que les situations pourraient être traitées plus simplement, VNF ayant la main sur les adaptations nécessaires (avenant au contrat le cas échéant).

Le Président a indiqué que pour les OPA, l'ITA continuerait de s'appliquer jusqu'au 31 janvier 2021 et serait remplacé ensuite par des mesures liées à leur régime indemnitaire. Les discussions sont en cours avec la DRH du ministère à ce sujet. Pour les TSDD, un travail est également engagé en vue d'améliorer le dispositif actuel. Il a toutefois précisé que pour ce corps, la solution serait plus difficile à trouver compte tenu des spécificités de son régime indemnitaire.

Il a par ailleurs tenu à objectiver et relativiser les situations de ces différents corps au regard des impacts des réorganisations : actuellement l'ITA concerne 154 PETPE et 2 OPA. Aucun TSDD n'émarge à ce dispositif.

Suite à une question de **FORCE OUVRIERE**, Le président a précisé qu'en cas de maladie au cours de l'année précédant la mise en place de l'ICT, le montant de rémunération pris en compte serait celui qui aurait été servi si l'agent avait travaillé à temps plein sur l'année.

Au final **FORCE OUVRIERE** et la CFDT se sont abstenus, la CGT a voté contre.

Commentaire **FORCE OUVRIERE :**

Notre abstention s'explique d'une part par notre opposition aux restructurations résultant des baisses d'effectifs que ce dispositif est censé atténuer et par le fait qu'en dépit des avancées contenues par ce texte, qui améliore considérablement le précédent concernant les PETPE (maintien intégral de la rémunération, absence de dégressivité), nous regrettons que sa durée soit limitée à deux ans et qu'il ne s'applique pas aux autres catégories de personnel relevant de l'ITA (OPA, TSDD).

II Note de gestion relative à la Rupture Conventionnelle à VNF

Cette note de gestion qui vise à cadrer la procédure au sein de l'Etablissement était attendue depuis longtemps par les nombreux agents qui ont déposé une demande en 2020.

Le Président présente le dispositif, en rappelant qu'il s'agit d'une expérimentation qui va jusqu'en 2025. Au-delà le dispositif sera soit abandonné, soit prolongé.

Ce n'est pas un droit mais une possibilité. La rupture conventionnelle suppose l'accord des deux parties (employeur et agent), accord concrétisé par une convention.

Ce n'est pas un dispositif unilatéral, contrairement à l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV).

A ce propos, **FORCE OUVRIERE** a demandé qu'un point soit fait sur l'IDV à l'occasion d'un prochain CTU public, eu égard aux évolutions récentes de ce dispositif intervenues en 2020. Le Président a donné son accord.

1-Le contexte général

Le Président indique que pour les personnels en gestion locale (PETPE, OPA, Contractuels) VNF a la main sur le dispositif.

En revanche pour les personnels à gestion centralisée (A, B et C administratifs), il indique que la décision est prise par la DRH du Ministère. Il ajoute que VNF a passé une convention avec le MTE qui permet à l'établissement d'instruire les demandes et de donner l'avis sur l'opportunité. Au terme de cette convention, le MTE s'engage à signer la convention de rupture conventionnelle dans un délai de deux mois. Le versement de l'indemnité intervient dans un second temps.

La convention signée avec le MTE, permet à VNF d'harmoniser l'instruction des demandes pour l'ensemble des catégories de personnels publics, dans le cadre de la présente note de gestion.

2-La procédure

La procédure peut être lancée soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur.

Dans tous les cas, elle doit être formellement engagée par courrier adressé en recommandé.

FORCE OUVRIERE a alerté, dans le cas d'une procédure lancée à l'initiative de VNF (procédure qui s'apparente à une demande de licenciement) sur les conséquences pour l'agent qui recevrait un courrier dans lequel son employeur lui notifierait qu'il veut se débarrasser de lui. Tout en demandant au Président de s'engager à faire un usage des plus réduits de ce dispositif, **FORCE OUVRIERE** a exigé qu'à minima un entretien préalable soit prévu avec l'agent afin qu'il soit informé de l'engagement de la procédure.

Le Président a admis que la procédure prévue dans la note de gestion pouvait apparaître brutale, et il s'est engagé à corriger ce point conformément à notre demande.

Il n'a pas daigné répondre sur la fréquence à laquelle VNF comptait recourir à cette procédure.

Une fois la procédure engagée, un premier entretien doit être programmé entre l'agent et l'employeur, dans un délai compris entre le 10^{ème} jour et le 30^{ème} jour suivant le déclenchement de la procédure (courrier RAR).

Ce premier entretien doit permettre à l'agent d'exposer sa motivation, le cas échéant son projet professionnel, la date d'effet envisagée ainsi que le montant de l'indemnité.

D'autres entretiens peuvent intervenir afin de poursuivre la négociation, notamment en ce qui concerne le montant de l'indemnité.

Au cours de ces entretiens, l'agent peut se faire assister d'un représentant du personnel de son choix.

3-Le montant de l'indemnité

Il est encadré réglementairement par deux bornes: un montant plancher et un montant plafond, qui dépendent de l'ancienneté de l'agent.

A titre indicatif :

- Pour 10 ans le plancher est fixé à 2,5 mois de rémunération brute, le plafond est à 10 mois.
- Pour 15 ans le plancher est fixé à 4,5 mois de rémunération brute, le plafond est à 15 mois.
- Pour 20 ans le plancher est fixé à 7 mois de rémunération brute, le plafond est à 20 mois.
- Pour 24 ans le plancher est fixé à 9,4 mois de rémunération brute, le plafond est à 24 mois.

Dans tous les cas, les montants maximums sont atteints au bout de 24 années d'ancienneté.

Nota important : les montants planchers s'imposent à VNF. En revanche, les plafonds sont donnés à titre indicatif, et la note de gestion prévoit que l'indemnité sera dans le cas le plus favorable, fixée à 75% du plafond.

Pour les personnels à gestion centralisée, c'est le MTE qui liquide l'indemnité. VNF rembourse ensuite le MTE. Pour les autres personnels, c'est VNF qui verse l'indemnité.

4-Conséquences pour l'agent de la rupture conventionnelle

- Réemploi après une rupture conventionnelle

Les personnels publics qui seraient recrutés au sein de la Fonction Public d'Etat dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle seraient tenus de rembourser les sommes perçues à ce titre.

- Indemnités chômage

La loi prévoit que les personnels publics, après une rupture conventionnelle, ont droit à une allocation d'assurance chômage sous réserve de remplir les conditions de droit commun.

- Retraite

Pour les personnels disposant de l'ensemble de leurs annuités, il n'y aura pas d'impact sur le montant de la retraite perçue.

Pour les autres, la retraite sera composée d'une partie « pension » calculée au prorata des cotisations dans la fonction publique et complétée par une retraite du régime général calculée sur la base des droits acquis dans la seconde partie de carrière.

5-Délai de rétractation

Une fois la convention de rupture conventionnelle signée, chacune des deux parties dispose d'un délai de 14 jours pour se rétracter et abandonner ainsi la procédure.

La décision devient donc définitive après 15 jours, et la date d'effet de la Rupture conventionnelle devra être fixée en tenant compte de ce délai de rétractation.

Commentaire **FORCE OUVRIERE**

Ce dispositif dont tant d'agents pensaient pouvoir bénéficier, va vite se transformer en « miroir aux **alouettes** » : **en effet il n'est conçu que pour favoriser les projets de restructurations de l'employeur public.**

Nous l'avons exprimé à de nombreuses reprises, la rupture conventionnelle ne sera accordée que si VNF y trouve un intérêt. La note de gestion (et plus particulièrement la grille d'analyse jointe en annexe 7) est sur ce point particulièrement explicite. En effet, elle stipule que seuls les agents dont le poste est concerné par une réorganisation en cours, ou susceptibles de l'être seront éligibles. A cela s'ajoute que les montants servis seront moins élevés si l'agent n'a pas de projet professionnel, et que VNF doit lui verser des indemnités de chômage.

Ainsi, les demandes d'agents non impactés par une réorganisation ne seraient pas prises en compte sauf « circonstances exceptionnelles ». Nous avons interrogé le Président sur ce point mais il n'a pas été en mesure de préciser ce que pouvait signifier ce terme ni même de l'illustrer par un exemple.

*Nota : La Rupture Conventionnelle étant un sujet très « technique », n'hésitez pas à contacter vos représentants **FORCE OUVRIERE** pour plus d'information.*

III Questions diverses

FORCE OUVRIERE a demandé communication du calendrier de paie des personnels de VNF.

Le Président a indiqué que ce calendrier était en cours de finalisation et qu'il serait communiqué aux OS et aux personnels très rapidement.



AGISSONS
ENSEMBLE