



**Force Ouvrière**  
**Voies Navigables de France**

**LA FORCE SYNDICALE**

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 01 avril 2021

## Compte-rendu CTU Plénier-Public du 25 et 26 mars 2021

### CTU Plénier

#### **I - Information sur le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) 2020-2025**

La DRHM présente le dossier. VNF comme l'ensemble des Etablissements Publics de l'Etat est doté depuis plus de 10 ans d'un SPSI. Ce document élaboré à la demande de Bercy (France Domaine devenu Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE)) a pour objectif :

- De connaître le patrimoine bâti et non bâti de l'Etat ainsi que son état au travers de diagnostics,
- De rationaliser le parc de bâtiments afin de définir les biens utiles et par voie de conséquence ceux qui ne le sont pas en vue de les valoriser le cas échéant,
- De programmer les travaux d'investissements et d'entretien sur les biens utiles au service.

Alors que les précédentes éditions du SPSI comportaient des objectifs élevés et précis en terme de rationalisation (pour les logements de service notamment mais également pour les locaux de bureaux (ratio de 12m<sup>2</sup> par agent), la présente édition ne comporte plus d'indicateurs chiffrés en la matière.

Ainsi le SPSI 2020-2025 se veut un outil opérationnel au service du projet de modernisation et du COP, mais ne comporte pas d'indications sur les sites qui seront fermés dans les 5 ans à venir (ni sur les critères retenus : effectifs, état de vétusté, bâtiments ayant fait ou non l'objet de travaux de réhabilitation récents).

Ainsi, les mesures présentées, décrites ci-après, restent très générales :

- Création d'une structure permettant d'améliorer la gouvernance de l'immobilier (Comité de pilotage, référent immobilier par DT,..),
- Création d'un budget unifié de l'immobilier, géré en liaison avec les 3 directions métiers concernées (DRHM, DIEE et DEV),
- Amélioration de la connaissance du patrimoine, généralisation des diagnostics,

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – Confédération générale du travail – FORCE OUVRIERE  
Cartel EPA-VNF- Secrétaire : Sébastien Beudaert 06 80 40 46 23 ou [sebastien.beudaert@vnf.fr](mailto:sebastien.beudaert@vnf.fr)

Représentant Force Ouvrière au CTU-Plénier & Public

Titulaires : BEUDAERT SEBASTIEN : [sebastien.beudaert@vnf.fr](mailto:sebastien.beudaert@vnf.fr) – LARROQUE DOMINIQUE : [dominique.larroque@vnf.fr](mailto:dominique.larroque@vnf.fr) – MAURER BERTRAND : [bertrand.maurer@vnf.fr](mailto:bertrand.maurer@vnf.fr) – GEOFFROY ARNAUD : [arnaud.geoffroy@vnf.fr](mailto:arnaud.geoffroy@vnf.fr)  
Suppléants : SEDLAK PATRICIA : [patricia.sedlak@vnf.fr](mailto:patricia.sedlak@vnf.fr) – MONDRAGON GERARD : [gerard.mondragon@vnf.fr](mailto:gerard.mondragon@vnf.fr) – MARTINET ETIENNE : [etienne.martinet@vnf.fr](mailto:etienne.martinet@vnf.fr) – BRIDOUX NATHALIE : [nathalie.bridoux@vnf.fr](mailto:nathalie.bridoux@vnf.fr)

- Professionnalisation de la filière : formation,....

**FORCE OUVRIERE** a pris acte de la présentation du SPSI, et des mesures très générales qu'il comporte mais a regretté qu'aucune indication de stratégie immobilière ne soit contenue dans ce document, ce qui ne permet pas aux personnels de se projeter.

**FORCE OUVRIERE** rappelle que le Projet de modernisation et sa logique « hyper centralisatrice » a suscité beaucoup d'inquiétudes chez les personnels, principalement chez les agents affectés à l'exploitation et la maintenance.

**FORCE OUVRIERE** a pris acte de l'augmentation des crédits depuis deux ans, due notamment au plan de relance, mais redoute qu'il ne s'agisse que d'un « feu de paille », d'autant que les plans de relance par nature ne permettent pas une réalisation sereine des travaux concernés.

**FORCE OUVRIERE** dénonce le caractère insuffisant des crédits alloués, comme en atteste la vétusté de certains centres d'exploitation, toujours pas remis en état malgré les promesses faites aux agents.

**FORCE OUVRIERE** prend acte qu'à ce stade VNF n'entend pas engager une nouvelle phase de réduction massive du nombre de logements de services, mais déplore qu'au gré des départs à la retraite, le parc s'amenuise régulièrement.

**FORCE OUVRIERE** reste mobilisé et sera attentif à l'évolution de ce dossier qui comporte des enjeux majeurs pour les personnels.

## **II - Point d'information sur le bilan 2020 du don de jour**

La DRHM présente le dossier : le don de jour a été mis en place à VNF dans le courant de l'année 2019. Le stock au 31/12/2019 était de 247 jours.

Sur 2020, première année pleine, 289 jours ont été donnés par les personnels. Comme prévu dans la note de gestion, VNF a abondé ce chiffre à hauteur de 1 pour 10, soit 28 jours.

Au cours de l'année 2020, le nombre de jours donnés aux agents s'est élevé à 60 pour 4 demandes. Sur un effectif aussi réduit, la moyenne est peu significative, mais on peut indiquer que pour les demandes usuelles, l'octroi est de 10 jours, sachant qu'il peut être beaucoup plus élevé dans certaines situations.

Si le dispositif mis en place s'applique indistinctement aux personnels publics et privés, il convient de préciser que pour les publics, le nombre de jours pouvant être attribué est plafonné à 90 sur une année.

Le bilan réalisé sur l'année 2020 a fait apparaître les difficultés suivantes :

- Les besoins ne sont pas ou peu explicités par les agents,
- Les certificats médicaux ne pas adaptés à ce type de situation,
- Le plafond de 90 jours ne s'applique pas aux privés,
- Certaines situations très particulières génèrent un besoin important et durable.

Pour tenter d'y remédier, la DRHM propose de faire évoluer la note de gestion de la manière suivante :

- En accompagnant mieux le demandeur et en précisant les éléments à transmettre,
- En fixant une limite à 20 jours pour les situations « courantes », ce chiffre pouvant à titre exceptionnel être porté à 40 jours,
- En instituant un plafond de 90 jours pour les personnels privés,
- En prévoyant, pour les situations les plus difficiles pouvant nécessiter davantage, la création d'une commission (avec les représentants du personnel) chargée d'apprécier les situations individuelles et de statuer sur les demandes,
- En intégrant les dispositions de la loi du 8 juin 2020 (cf point suivant).

**FORCE OUVRIERE** a pris acte de ces dispositions qui vont dans le sens d'un traitement adapté des besoins de certains agents.

### **III - Point d'information sur la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant**

La présentation de ce point répond à une demande formulée par **FORCE OUVRIERE** il y a quelques semaines.

La loi a pour effet d'augmenter les facilités accordées aux familles dans ces circonstances particulièrement douloureuses :

- Autorisation d'absence portée de 3 jours à 5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés, avec maintien du traitement et sans minoration (RTT, CP).
- Création d'une nouvelle facilité : autorisation d'absence de 8 jours avec maintien de traitement et sans minoration.

Pour les personnels privés, les dispositions sont assez proches, à ceci près que l'autorisation d'absence de 8 jours est dénommée « congé de deuil », et que les salariés ne perçoivent, au titre de la loi, que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. VNF, dans un souci d'harmonisation entre personnels publics et privés a décidé d'assurer le maintien des rémunérations pour les salariés se trouvant dans ces situations.

**FORCE OUVRIERE** a salué les conditions de mise en œuvre de cette loi, tout en souhaitant bien évidemment qu'elle ne trouve pas à s'appliquer.

## **CTU Public**

### **I - Consultation sur la modification de l'instruction RIFSEEP de VNF**

La DRHM présente le dossier en précisant que l'instruction RIFSEEP pour 2020, présentée au CTU de novembre dernier, doit être adaptée afin de prendre en compte les évolutions ou précisions suivantes :

- 1 La clarification de la notion d'entité de niveau 1 et la répartition qui en découle des postes occupés par les SACDD dans les différents groupes en fonction de leur positionnement dans l'organisation de la direction territoriale ou du siège,
- 2 La prise en compte de la note MTE du 17 février 2021 relative à l'application du RIFSEEP aux agents MAA affectés en PNA auprès du MTE,
- 3 L'alignement des dispositions de VNF avec celles du MTE concernant le non cumul des socles de centrale et du complément Ile-de-France pour certains corps.

Le premier point répond à une demande de clarification de **FORCE OUVRIERE**, et vise principalement à permettre à certains personnels de la catégorie B administrative (chef de pôle en UTI par exemple), d'être officiellement considéré comme un responsable d'entité de niveau 1 et de bénéficier, dès lors qu'ils encadrent au moins 3 personnes, du classement de leur poste en groupe 1, comme leurs homologues responsables d'unité dans les services du siège (SG, DEV.....).

**FORCE OUVRIERE** se félicite des précisions ainsi apportées et souligne que le nouveau dispositif devrait concerner une vingtaine d'agents qui, grâce à son intervention, vont bénéficier de cette mesure.

**FORCE OUVRIERE** a tenu à souligner qu'il convenait de clarifier la situation des chefs d'unités rattachés non pas directement au chef de service, mais à son adjoint (ce type de situation se présente dans certains DT) afin que les responsables de ces unités puissent également bénéficier de ces dispositions.

Le Président a accédé à cette ultime demande, et précisé qu'il avait donné des instructions aux SG pour affiner le recensement et préparer l'application de cette mesure avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Le point 2** sur les dispositions applicables aux personnels du MAA présents à VNF a suscité peu de débats.

En revanche **le point 3** relatif au non cumul du socle d'administration centrale et du complément Ile de France a donné lieu à des échanges assez vifs.

Ce point avait déjà fait l'objet de discussions animées lors du CTU Public de novembre et le Président, à l'issue des débats, s'était engagé à maintenir ce complément.

Entre temps, une instruction de la DRH est venue contredire cet engagement en stipulant que les compléments ne devaient pas être maintenus pour les personnels de catégories B et C qui bénéficiaient désormais de l'IFSE de centrale, présumée plus avantageuse.

Le Président a expliqué que le dispositif avait changé et qu'il était dans l'obligation d'appliquer la note du MTE et donc de supprimer le complément IDF.

L'ensemble des Organisations Syndicales ont dénoncé cette suppression et souligné qu'elle ne visait que les catégories B et C, les personnels de catégories A continuant de percevoir ce complément.

**FORCE OUVRIERE** est intervenu pour dénoncer l'application d'instructions qui n'ont pas été portées à la connaissance des représentants du personnel. **FORCE OUVRIERE** a demandé la communication de la note du MTE, et qu'un comparatif des dispositions avant/après soit réalisé pour les personnels concernés par la suppression du complément.

Le Président a accédé à notre demande et au vu des débats très animés, proposé de reporter l'examen de ce point au prochain CTU Public afin notamment d'apporter des éclaircissements sur cette mesure et de permettre ainsi un débat plus serein.

## **II - Point d'information relative aux règles de gestion liées au recrutement de CDI public au sein de VNF**

La DRHM présente le dossier. La note de gestion prévoit le recrutement de CDI publics, principalement pour faire face aux besoins dans la filière maintenance, avec pour objectif immédiat de régler la situation des CDD conclus pour 3 ans et qui viennent à échéance au premier semestre de cette année.

Les dispositions des contrats de CDI prévoient une plage de rémunération très large (cf décision du DG) :

Catégorie A : INM de 569 à 1156

Catégorie B : INM de 445 à 800

Catégorie C : INM de 405 à 622

La rémunération peut évoluer tous les 3 ans dès lors que la manière de servir est jugée satisfaisante.

Elle peut également évoluer en cas de mobilité ou de modification substantielle de la fiche de poste.

Une prime exceptionnelle peut également être versée au regard de l'implication de l'agent sur un projet ou un dossier particulier.

**FORCE OUVRIERE** a dénoncé une nouvelle fois l'absence de recrutement d'OPA depuis plusieurs années qui conduit aujourd'hui VNF dans une impasse et implique pour l'Etablissement la nécessité de recruter des CDI publics.

**FORCE OUVRIERE** regrette que le DG ne se soit pas mobilisé sur ce dossier, qu'il aurait pu porter dans le cadre du COP et du projet de modernisation de VNF, et s'inquiète des conséquences de ces recrutements sur la carrière des OPA.

**FORCE OUVRIERE** regrette que les postes dédiés aux OPA ne soient pas fléchés lors des publications (contrairement à ce qui avait été acté lors des discussions sur les LDG mobilités), ce qui ne favorise pas les candidatures d'OPA provenant des services du MTE.

**FORCE OUVRIERE** demande que pour ces personnels les enveloppes de promotion soient augmentées afin de permettre un déroulé de carrière normal pour les OPA.

La priorité des OPA sur les postes de la maintenance doit impérativement être réaffirmée particulièrement sur les postes correspondant aux grades les plus élevés (B+, A)

Les facilités ouvertes aux mainteneurs (public ou privés) à savoir ?? pouvoir postuler sur un poste de rang supérieur doivent en outre être ouvertes aux OPA afin qu'ils ne soient pas défavorisés.

Enfin **FORCE OUVRIERE** demande que le recours aux concours internes ou essais professionnels soient privilégiés pour pourvoir les postes les plus attractifs.

Concernant la note de gestion, nous déplorons l'absence de grille qui permettrait de cadrer la rémunération initiale et son évolution. Au lieu de cela, VNF met en place un régime de rémunération « à la tête du client ». Ainsi suivant le lieu géographique, le poste et surtout le bon vouloir du Directeur Territorial, on pourra trouver des écarts de rémunération significatifs.

Nous demandons la transparence absolue sur cet aspect du dossier et qu'une information soit donnée en CTU Public.

### **III - Point d'information relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique**

L'ordonnance précitée modifie considérablement le régime de financement des complémentaires santé (couramment dénommées « mutuelles »). Ainsi, il pose le principe d'une participation de l'employeur à hauteur d'au moins 50% sur la base de la couverture des garanties minimales fixées par le code de la Sécurité Sociale.

Les modalités de cette participation font en principe l'objet d'un accord collectif, ou à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur. Un contrat collectif sera passé avec un organisme de d'assurance, contrat qui pourra intégrer la prévoyance.

Pour les personnels du MTE, (et donc de VNF), ces dispositions ne seront applicables qu'à la date d'expiration de la convention de référencement passée avec la MGEN, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues et dès 2022, l'employeur devra rembourser pour partie ces dépenses.

Des négociations sont en cours au niveau de la Fonction Publique et concerneront la complémentaire santé au premier semestre et la prévoyance au second semestre.

**FORCE OUVRIERE** prend acte de cette présentation. **FORCE OUVRIERE** reste vigilant et motivé sur ce dossier essentiel pour les agents, mais considère que pour VNF, il convient d'attendre les résultats de ces négociations avant d'engager les discussions. **FORCE OUVRIERE** saura, le moment venu, se faire entendre en tant que force de proposition sur ce dossier, pour défendre au mieux les intérêts des personnels.

#### **IV Point d'information relatif à l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**

La DRHM présente le dossier. L'ordonnance modifie sensiblement le champ et la portée des accords collectifs. La liste des thèmes pouvant être concernées par des accords collectifs est étendue aux sujets suivants :

- L'apprentissage;
- La qualité de vie au travail;
- L'accompagnement social des mesures de réorganisation de service;
- L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires.

Ces accords collectifs comportent désormais un caractère contraignant pour l'employeur, ce qui n'était pas le cas précédemment. Dans certains cas, la signature d'un accord peut conduire à une évolution réglementaire, sauf cas de réglementation prise par décret en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, les accords collectifs doivent désormais être publiés.

La DRHM propose un examen plus détaillé de l'ensemble de ce dispositif au prochain CTU Public, les Organisations Syndicales n'ayant pu s'imprégner du dossier en amont de la présente séance.

#### **V - Point d'information relatif aux évolutions réglementaires liées aux capitaux décès**

La DRHM présente le dossier. Les modalités de calcul du capital décès ont été modifiées par le décret du 17 février qui améliore sensiblement le dispositif en vigueur depuis 2015. En effet, le capital décès d'un agent public était devenu forfaitaire, d'un montant de 13 600 €, réduit à 3 400€ lorsque le décès intervenait après 62 ans.

Le nouveau dispositif reprend les modalités de calcul antérieures. Le montant du capital décès est égal dernière rémunération brute annuelle, qui comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Pour le calcul du traitement, il est utilisé l'indice détenu par le fonctionnaire le jour de son décès.

Pour les personnels publics âgés de 62 ans et plus, ce montant est réduit à 25% du montant calculé ci-dessus.

#### **Ces dispositions s'appliquent aux ayants droit de l'agent décédé entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021.**

A noter que cette disposition est prise à titre transitoire au titre de l'année 2021, dans l'attente des résultats des négociations engagées sur les complémentaires. A noter que cette disposition est prise à titre transitoire au titre de l'année 2021, dans l'attente des résultats des négociations engagées sur les complémentaires santé et la prévoyance.

Les élus **Force Ouvrière**



Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – Confédération générale du travail – FORCE OUVRIERE  
Cartel EPA-VNF- Secrétaire : Sébastien Beudaert 06 80 40 46 23 ou [sebastien.beudaert@vnf.fr](mailto:sebastien.beudaert@vnf.fr)

Représentant Force Ouvrière au CTU-Plénier & Public

**Titulaires :** BEUDAERT SEBASTIEN : [sebastien.beudaert@vnf.fr](mailto:sebastien.beudaert@vnf.fr) – LARROQUE DOMINIQUE : [dominique.larroque@vnf.fr](mailto:dominique.larroque@vnf.fr) – MAURER BERTRAND : [bertrand.maurer@vnf.fr](mailto:bertrand.maurer@vnf.fr) – GEOFFROY ARNAUD : [arnaud.geoffroy@vnf.fr](mailto:arnaud.geoffroy@vnf.fr)  
**Suppléants :** SEDLAK PATRICIA : [patricia.sedlak@vnf.fr](mailto:patricia.sedlak@vnf.fr) – MONDRAGON GERARD : [gerard.mondragon@vnf.fr](mailto:gerard.mondragon@vnf.fr) – MARTINET ETIENNE : [etienne.martinet@vnf.fr](mailto:etienne.martinet@vnf.fr) – BRIDOUX NATHALIE : [nathalie.bridoux@vnf.fr](mailto:nathalie.bridoux@vnf.fr)